

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN SISTEM WAJIB LAPOR
KETENAGAKERJAAN SECARA DARING MELALUI WEBSITE
KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN**

**(Studi Implementasi Permenaker Nomor 18 Tahun 2017 Pada Kementerian
Ketenagakerjaan RI)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Gelar Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

ACHMAD ALWAN

NIM: 155030107111040



**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

MALANG

2019

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|--|--------------|
| MOTTO..... | i |
| TANDA PERSETUJUAN..... | ii |
| TANDA PENGESAHAN SKRIPSI..... | iii |
| PERNYATAAN ORISINALITAS..... | iv |
| RINGKASAN..... | v |
| SUMMARY..... | vii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | ix |
| KATA PENGANTAR..... | x |
| DAFTAR ISI | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xviii |
| DAFTAR TABLE..... | xix |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 9 |
| C. Tujuan Penelitian | 9 |
| D. Kontribusi Penelitian..... | 10 |
| E. Sistematika Pembahasan | 11 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 14 |
| A. Penelitian Terdahulu | 14 |
| B. Administrasi Publik..... | 18 |
| C. Kebijakan Publik | 19 |
| Definisi Kebijakan Publik | 19 |
| Proses Kebijakan Publik..... | 20 |
| D. Implementasi Kebijakan Publik | 22 |
| 1. Definisi Implementasi Kebijakan Publik..... | 22 |
| 2. Model Implementasi Kebijakan Publik | 24 |
| 3. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Kebijakan..... | 30 |
| E. Pelayanan Publik..... | 31 |

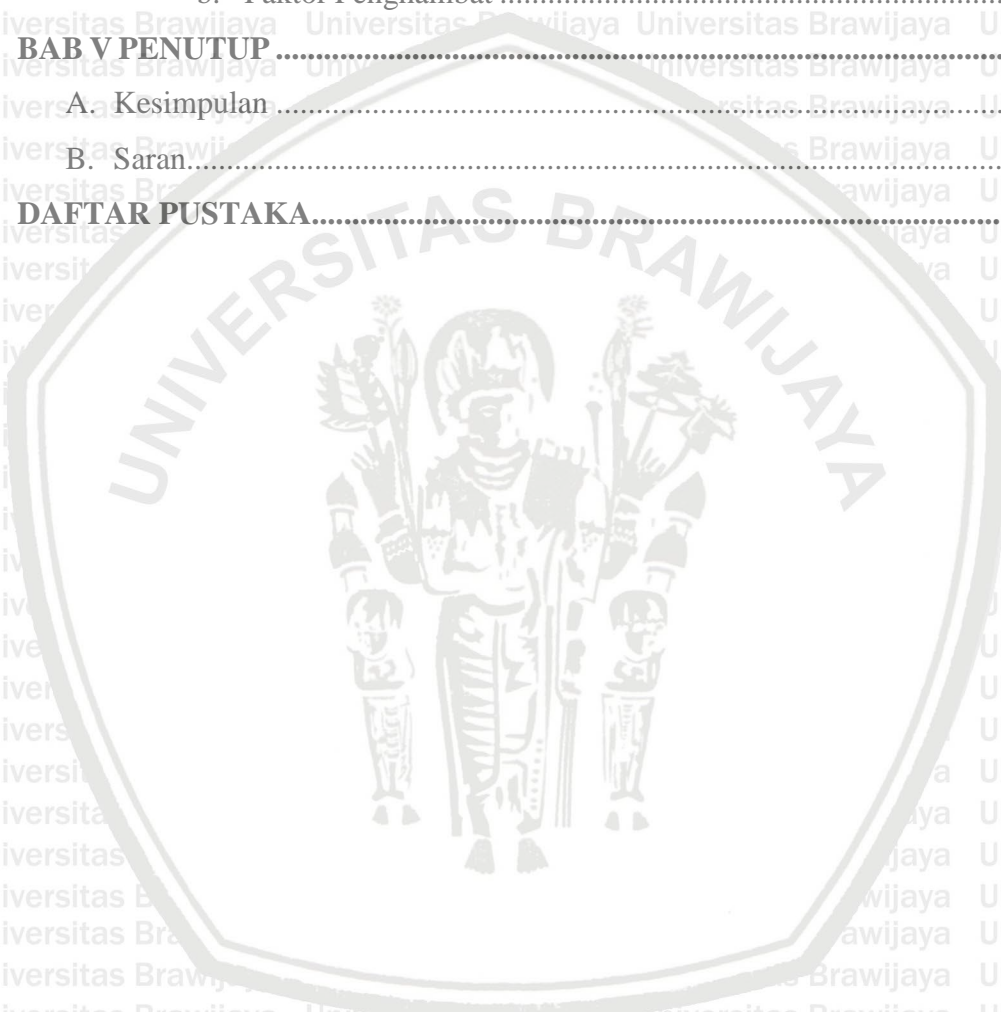


| | |
|---|-----------|
| 1. Pengertian Pelayanan Publik..... | 31 |
| 2. Asas dan Prinsip Pelayanan Publik..... | 34 |
| 3. Standar Pelayanan Publik..... | 38 |
| F. Elektronik Government..... | 41 |
| 1. Pengertian Electronic Government..... | 41 |
| 2. Manfaat Electronic Government..... | 43 |
| 3. Hambatan Implementasi Electronic Government..... | 46 |
| G. Wajib Laport Perusahaan..... | 49 |
| 1. Pengertian Wajib Laport Perusahaan..... | 49 |
| 2. Sistem Wajib Laport Perusahaan <i>Online</i> | 52 |
| 3. Penanganan Sistem Wajib Laport Perusahaan <i>Online</i> di Kementerian Ketenagakerjaan RI..... | 52 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 55 |
| A. Jenis penelitian..... | 55 |
| B. Fokus Penelitian..... | 56 |
| C. Lokasi dan situs penelitian..... | 58 |
| D. Jenis dan Sumber Data..... | 59 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 62 |
| F. Instrumen Penelitian..... | 63 |
| G. Analisa Data..... | 64 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 67 |
| A. Gambaran Umum Lokasi dan Situs Penelitian..... | 67 |
| 1. Kondisi Umum Wilayah Provinsi DKI..... | 67 |
| a. Keadaan geografis kota Jakarta..... | 67 |
| b. Kondisi Demografi Kota Jakarta..... | 69 |
| c. Makna lambang kota Jakarta..... | 70 |
| d. Visi Dan Misi Kota Jakarta..... | 72 |
| 2. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia..... | 73 |
| a. Sejarah Kementerian Ketenagakerjaan RI..... | 73 |
| b. Visi dan Misi Kementerian Ketenagakerjaan RI..... | 75 |

| | |
|---|-----------|
| c. Struktur Organisasi Kementerian Ketenagakerjaan RI | 77 |
| d. Makna lambang kementerian ketenagakerjaan RI | 78 |
| 3. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja | 80 |
| a. Tugas Pokok dan Fungsi Ditjen Binwasnaker & K3 | 80 |
| b. Visi dan Misi Ditjen Binwasnaker & K3 | 81 |
| c. Struktur Organisasi Ditjen Binwasnaker & K3 | 82 |
| 4. Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan (PUSDATIN) | 82 |
| a. Tentang PUSDATIN | 82 |
| b. Struktur Organisasi PUSDATIN | 84 |
| B. Penyajian Data Fokus Penelitian..... | 84 |
| 1. Pelaksanaan Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan Secara Daring dalam Perspektif Konsep Model Implementasi Kebijakan di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia..... | 85 |
| a. Komunikasi Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan secara Daring Meliputi Proses Komunikasi..... | 85 |
| a) Dimensi Transmisi..... | 87 |
| b) Dimensi Kejelasan..... | 91 |
| c) Dimensi Konsistensi..... | 93 |
| b. Sumberdaya Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan secara Daring Meliputi Aspek ketersediaan Sumberdaya..... | 95 |
| a) Dimensi Staf | 97 |
| b) Dimensi Informasi..... | 101 |
| c) Dimensi Wewenang..... | 104 |
| d) Dimensi Fasilitas..... | 107 |
| c. Disposisi Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan secara Daring Meliputi Aspek Kecenderungan Sikap Pelaksana..... | 109 |
| a) Dimensi Pengangkatan Birokrat..... | 111 |
| b) Dimensi Intensif..... | 113 |
| d. Struktur Birokrasi Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan secara Daring Meliputi Aspek Kinerja Struktur Birokrasi..... | 114 |

| | |
|--|------------|
| a. Dimensi Standar Operating Prosdures (SOP)..... | 115 |
| b. Dimensi Fragmentasi..... | 117 |
| 2. Faktor Pendukung dan Penghambat Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan Secara Online Melalui Website Kementrian Ketenagakerjaan | 119 |
| a. Faktor Pendukung | 119 |
| b. Faktor Penghambat..... | 129 |
| C. Pembahasan | 137 |
| 1. Implementasi Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan dalam Jaringan (Daring) dalam Perspektif Model Implementasi Kebijakan di Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia..... | 137 |
| a. Komunikasi Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan secara Daring Meliputi Proses Komunikasi. | 140 |
| a) Dimensi Transmisi | 141 |
| b) Dimensi Kejelasan..... | 143 |
| c) Dimensi Konsistensi..... | 145 |
| b. Sumberdaya Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan secara Daring Meliputi Aspek ketersediaan Sumber daya..... | 146 |
| a) Dimensi Staf..... | 147 |
| b) Dimensi Informasi..... | 149 |
| c) Dimensi Wewenang..... | 151 |
| d) Dimensi Fasilitas..... | 152 |
| c. Disposisi Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan secara Daring Meliputi Aspek Kecenderungan Sikap Pelaksana | 155 |
| a) Dimensi Pengangkatan Birokrat..... | 155 |
| b) Dimensi Intensif..... | 157 |
| d. Struktur Birokrasi Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan secara Daring Meliputi Aspek Kinerja Struktur Birokrasi..... | 159 |
| a) Dimensi Standar Operating Prosdures (SOP)..... | 161 |
| b) Dimensi Fragmentasi..... | 163 |

| | |
|--|------------|
| 2. Faktor pendukung dan penghambat dari implementasi kebijakan <i>sistem</i> wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan (WLKP) | |
| Kementrian Ketenagakerjaan..... | 165 |
| a. Faktor Pendukung..... | 165 |
| b. Faktor Penghambat..... | 170 |
| BAB V PENUTUP | 175 |
| A. Kesimpulan..... | 175 |
| B. Saran..... | 180 |
| DAFTAR PUSTAKA | 183 |



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintah merupakan pemegang kekuasaan tertinggi di suatu Negara, yang mana memiliki peran dalam pembuatan atau perumusan suatu regulasi demi tercapainya tujuan dari Negara tersebut. Selain memiliki peran dalam pembuatan atau perumusan regulasi, pemerintah juga memiliki peran sebagai aktor pembangunan, pemberdayaan dan pelayanan publik. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai pemegang kekuasaan tertinggi di suatu Negara, pemerintah dibantu oleh lembaga-lembaga Negara yang salah satunya adalah Kementerian Ketenagakerjaan (KEMNAKER) RI. Kementerian Ketenagakerjaan merupakan lembaga Negara yang membantu pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan yang ada di seluruh perusahaan di Indonesia.

Kementerian Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Yang mana salah satu dari tugas dan fungsi Kementerian Ketenagakerjaan adalah perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang peningkatan daya saing tenaga kerja dan produktivitas, peningkatan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja, peningkatan peran hubungan industrial dan jaminan sosial tenaga kerja, pembinaan pengawasan ketenagakerjaan serta keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam hal tersebut Kementerian Ketenagakerjaan mengeluarkan kebijakan tentang wajib lapor perusahaan.

Wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan telah diatur oleh Negara melalui Undang-Undang No.7 tahun 1981, yang mengharuskan perusahaan di Indonesia wajib untuk melaporkan kondisi ketenagakerjaan yang ada di perusahaan tersebut melalui Dinas Tenaga Kerja di masing-masing daerahnya. Undang-Undang ini dimaksudkan agar perusahaan melaporkan ketenagakerjaan di masing-masing perusahaannya kepada pemerintah sebagai dasar pemerintah di dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan : (1) perluasan kesempatan kerja dan perlindungan, (2) Untuk dapat mengetahui seberapa banyak yang perlu dilakukan pemerintah dalam perluasan kesempatan kerja, (3) mengetahui bagaimana kondisi buruh atau tenaga kerja yang ada di setiap perusahaan, maka dari itu pemerintah memerlukan data atau informasi tentang ketenagakerjaan. untuk mendapatkan data tersebut, perusahaan wajib untuk melaporkan kondisi ketenagakerjaan di Perusahaan kepada pemerintah secara periodik.

Pada tanggal 6 November 2017 Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia menyelenggarakan konsep *electronic government* dengan menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (PERMENAKER) Nomor 18 tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan dalam Jaringan (Daring). Peraturan tersebut dilaksanakan berdasarkan amanat dari Undang-Undang Nomor 7 Pasal 9 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut menyebutkan perlu adanya pengaturan tentang tata acara pelaporan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan. Selanjutnya dalam PERMENAKER No.18 Pasal 3 Tahun 2017, pelaporan ketenagakerjaan secara *online* dapat dilakukan melalui situs resmi Kementrian ketenagakerjaan melalui

sistem daring yang disediakan oleh Kementrian dengan alamat

<http://wajiblapor.kemnaker.go.id>. Adapun tujuan dilaksanakannya peraturan ini

berdasarkan Pasal 2 ialah untuk menyediakan data ketenagakerjaan di Perusahaan

yang akurat, cepat, dan mudah diakses. Kemudian pada pasal 5 menyebutkan

kewajiban pengusaha atau pengurus perusahaan melakukan pelaporan secara *online*

pada dua kondisi. Pertama, setelah mendirikan, menjalankan kembali, atau

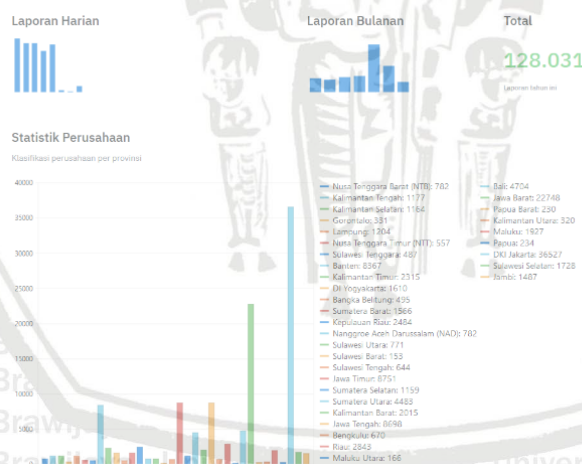
memindahkan perusahaan. Kedua, sebelum memindahkan, menghentikan atau

membubarkan perusahaan. Pelaporan dilakukan 30 hari setelah atau sebelum

melakukan kegiatan tersebut. Selain itu, pengusaha atau pengurus juga wajib

melakukan pelaporan secara berkala setiap satu tahun pada bulan Desember.

Table 1.1 Data Statistik Jumlah Perusahaan yang telah melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan



Sumber : Hasil Olahan Penelitian Berdasarkan Hasil Observasi, 2019

Sejauh ini Kementrian Ketenagakerjaan telah berhasil mengumpulkan data terkait wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan dari pertama kali

diselenggarakan implementasi tersebut sampai dengan saat ini tahun 2019 telah

terkumpul data sejumlah 128.031 perusahaan yang telah melakukan wajib lapor

ketenagakerjaan melalui aplikasi wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan. Berdasarkan riset hasil wawancara dengan Bapak Brahmantya selaku

Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi pada tanggal 18 Juni 2019

Kementrian Ketenagakerjaan RI, menyatakan bahwa target dari implementasi

kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan yaitu

data yang diperoleh melalui aplikasi wajib lapor setidaknya harus sesuai dengan

jumlah perusahaan kecil, sedang sampai dengan besar yang terdapat di Indonesia.

Table 1.2 Data Obyek Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2013

| DATA OBYEK PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN TAHUN 2013 | | | | | | | | | | |
|--|----|--------------|------------|---------|--------|------------------------|---------|--------|----------------|------------|
| WIL | NO | PROVINSI | pengawasan | | | KLASIFIKASI PERUSAHAAN | | | Jumlah Pekerja | SPM Riiksa |
| | | | UMUM | SPECIAL | JUMLAH | KECIL | SEDANG | BESAR | | |
| SUMATERA | 1 | JUMLAH | 1.244 | 231 | 1.475 | 334 | 165.185 | 44.357 | 24.955 | 138.542 |
| | 2 | ACEH | 22 | 31 | 53 | 2 | 6.637 | 1170 | 121 | 8.058 |
| | 3 | RIAU | 26 | 105 | 131 | 1 | 8.511 | 8.464 | 1.171 | 16.810 |
| | 4 | BTNG | 23 | 6 | 29 | 6 | 23.42 | 298 | 371 | 2503 |
| | 5 | JKR | 41 | 2 | 43 | 7 | 2.729 | 1.285 | 616 | 4.632 |
| | 6 | JAMBI | 30 | 3 | 33 | 4 | 1.772 | 270 | 412 | 1.754 |
| | 7 | RIAU SELATAN | 23 | 10 | 33 | 11 | 1.699 | 373 | 423 | 3.295 |
| | 8 | BENGKULU | 17 | 6 | 23 | 2 | 1.494 | 156 | 41 | 1.692 |
| | 9 | LAMPUNG | 17 | 3 | 20 | 6 | 5.395 | 820 | 231 | 6.612 |
| | 10 | BARRI | 17 | - | 17 | - | 1.589 | 261 | 172 | 1.672 |
| JAWA BARU & NUSANTARA | 11 | DKI | 43 | 1 | 44 | 7 | 2.983 | 981 | 564 | 4.548 |
| | 12 | JA BARAT | 182 | 25 | 207 | 42 | 17.594 | 6.277 | 3.942 | 27.713 |
| | 13 | JA TENGAH | 122 | 22 | 144 | 58 | 13.141 | 5.750 | 3.875 | 11.567 |
| | 14 | JY | 13 | 7 | 20 | 4 | 2.035 | 1.044 | 384 | 3.464 |
| | 15 | JA TIMUR | 115 | 53 | 168 | 22 | 25.187 | 5.778 | 4.146 | 35.110 |
| | 16 | PAJITRI | 44 | 13 | 57 | 12 | 4.424 | 1.403 | 1.384 | 7.210 |
| | 17 | BALI | 22 | 3 | 25 | 7 | 3.544 | 841 | 4.575 | 5.964 |
| | 18 | NT BARAT | 15 | 2 | 17 | - | 3.352 | 554 | 138 | 4.044 |
| | 19 | NT TIMUR | 19 | 1 | 20 | - | 8.425 | 801 | 62 | 9.288 |
| | 20 | KAL BARAT | 20 | - | 20 | 11 | 1.954 | 441 | 274 | 2.669 |
| SULAWESI & SULAWESI | 21 | KAL TENGAH | 18 | 1 | 19 | 3 | 1.074 | 463 | 478 | 1.995 |
| | 22 | KAL SELATAN | 24 | 6 | 30 | 2 | 1.711 | 142 | 44 | 2.917 |
| | 23 | KAL TIMUR | 20 | 8 | 28 | 5 | 4.609 | 864 | 1.170 | 6.643 |
| | 24 | KAL UTARA | - | - | - | - | 247 | 21 | 24 | 292 |
| | 25 | RIU UTARA | 22 | 4 | 26 | 5 | 8.178 | 819 | 114 | 9.111 |
| | 26 | RIU TENGAH | 16 | 2 | 18 | 12 | 2.009 | 228 | 286 | 2.523 |
| | 27 | RIU SELATAN | 23 | 9 | 32 | 13 | 8.558 | 805 | 261 | 9.624 |
| | 28 | RIU TENGGARA | 14 | 3 | 17 | 12 | 8.067 | 1.344 | 117 | 10.528 |
| | 29 | GORONTALO | 8 | 6 | 14 | 4 | 997 | 84 | 24 | 1.105 |
| | 30 | RIU BARAT | 5 | 1 | 6 | 1 | 2.725 | 858 | 76 | 3.659 |
| MALUKU & PAPUA | 31 | MALUKU | 80 | 1 | 81 | 4 | 4.592 | 424 | 104 | 5.120 |
| | 32 | PAPUA UTARA | 9 | 9 | 18 | 2 | 917 | 272 | 45 | 954 |
| | 33 | PAP BARAT | 10 | - | 10 | 1 | 1.085 | 172 | 151 | 1.708 |
| | 34 | PAPUA | 19 | 6 | 25 | - | 1.514 | 760 | 22 | 1.997 |
| | 35 | DIY | 163 | - | 163 | - | - | - | - | - |

Sumber Data:
Permenakertrans No.9/2005
Triwulan IV – TAHUN 2014

CATATAN :
1) UMLAH PERUSAHAAN YANG MELAPORKAN BERDASAR UU NOMOR 7 TAHUN 1981 : WAJIB LAPOR KETENAGAKERJAAN DI PERUSAHAAN
2) LIMA PROVINSI BELUM MENCAPAI SPM PEMERIKSAAN (<45%) :
a) DKI
b) BALI
c) KALIMANTAN UTARA
d) SULAWESI TENGGARA
e) SULAWESI BARAT

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Berdasarkan Hasil Observasi, 2019

Berdasarkan data yang sudah diperoleh tersebut dibandingkan dengan data

Statistik Obyek Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2013, kini Indonesia telah

memiliki jumlah perusahaan Besar dan sedang sebanyak 238.542 unit perusahaan

dari skala kecil, sedang, besar, dan untuk saat ini telah terkumpul data perusahaan

melalui sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan sejumlah 128.031 unit

perusahaan. hal ini merupakan suatu pencapaian yang baik dari kementerian

ketenagakerjaan dalam melaksanakan pengawasan bagi ketenagakerjaan di Indonesia.

Sejauh ini dalam pelaksanaannya implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan ditemukan hambatan atau kesulitan yang dialami masyarakat dalam melaksanakan pelaporan ketenagakerjaannya, hal tersebut berdasarkan riset hasil wawancara dengan bapak Brahmantya selaku Kepala Subbagian Pengembangan Data dan Informasi pada tanggal 18 Juni 2019 di Kementrian Ketenagakerjaan, menyatakan terdapat kendala bahwa masyarakat belum sepenuhnya menerima sosialisasi mengenai perubahan pada tata cara pelaporan ketenagakerjaannya yang sebelumnya secara manual menjadi secara dalam jaringan *daring*. Selanjutnya belum dilaksanakannya pemerataan dalam melaksanakan komunikasi kepada masyarakat. ditemukan permasalahan terhadap kesiapan penerima pelayanan khususnya masyarakat/perusahaan yang mengalami kendala-kendala saat melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan dalam jaringan. Kemudian dapat ditemukan staf pelaksana kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik..

Sebagai upaya peningkatan kualitas dan efisiensi pelayanan, penyelenggaraan pelayanan publik diharapkan dapat memanfaatkan teknologi informasi sebagai media penghubung antara pemerintah dengan masyarakat yang lebih efisien. Teknologi informasi merupakan hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari bagian pengirim ke penerima sehingga penerima informasi tersebut akan lebih cepat, lebih luas dan lebih lama

penyimpanannya (Akadun, 2009:114). Dengan keberadaan teknologi informasi tersebut maka diharapkan dalam melaksanakan pelayanan akan lebih berkualitas, efektif, dan efisien

Melihat kondisi tersebut, pelaksanaan pelayanan publik telah sampai pada pemanfaatan media komunikasi yang terhubung oleh jaringan. hal tersebut dikarenakan media komunikasi merupakan media penghubung yang memudahkan seseorang dalam bertukar informasi dan berkomunikasi. Selanjutnya menurut Hardiyansyah (2015:57) “keunggulan media komunikasi internet adalah: mudah, cepat dan murah dengan jangkauan dunia; tidak ada birokrasi baik secara teknis maupun non teknis; dan tersebar di berbagai pelosok kota.”. berdasarkan pernyataan tersebut diharapkan dalam pemanfaatan teknologi informasi terhadap proses penyelenggaraan pelayanan dapat menjawab permasalahan-permasalahan yang ada tentang keterbatasan pada aspek Kemudahan akses yang hal ini berdasarkan prinsip pelayanan publik telah di atur dalam KEPMENPAN Nomor 63 Tahun 2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik sebagai berikut: “Tempat dan lokasi yang memadai, mudah dijangkau oleh masyarakat dan dapat memanfaatkan teknologi telekomunikasi dan informatika”.

Berdasarkan ketentuan tersebut, bentuk respon dari pemerintah terhadap tuntutan perbaikan kualitas pelayanan publik saat ini. Maka daripada itu, pemerintah dalam memberikan pelayanan harus seoptimal mungkin agar masyarakat terpenuhi segala kebutuhannya. untuk mewujudkan hal tersebut maka pemerintah telah menerapkan *electronic government* dalam menyelenggarakan pemerintahan di Indonesia dan mengimplementasikannya pada aspek pelayanan

publik. Upaya tersebut untuk menciptakan transparansi, efektivitas, efisiensi, akuntabilitas, dan partisipasi serta mempermudah upaya pencapaian tujuan terhadap peningkatan kualitas. *electronic government* itu sendiri merupakan ” pemanfaatan teknologi oleh pemerintah, terutama teknologi aplikasi berbasis *internet* untuk meningkatkan akses masyarakat terhadap informasi, serta mempermudah penyampaian informasi oleh pemerintah”. (Winarno 2016:430).

Permasalahan yang terjadi terhadap pelaksanaan implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan merupakan akibat dari kondisi pelayanan publik yang belum berdasarkan pada prinsip standar penyelenggaraan pelayanan publik yang baik. Sehingga menurut aturan yang berlaku saat ini, setiap penyelenggaraan pelayanan publik diwajibkan memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Pasal 1 Ayat 7 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, yang menjelaskan bahwa :

“Standar pelayanan adalah tolok ukur yang dipergunakan sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan sebagai kewajiban dan janji penyelenggara kepada masyarakat dalam rangka pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah, terjangkau, dan terukur.”.

Selanjutnya menurut Ombudsman (Maret 20, 2018) peraturan UU Nomor 25

Tahun 2009 dibuat dalam upaya sebagai berikut:

“Aturan ini dibuat sebagai upaya untuk mempertegas hak dan kewajiban setiap warga negara dan penduduk serta terwujudnya tanggung jawab negara dan korporasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Selain itu juga sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan menjamin penyediaan pelayanan publik sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan dan korporasi yang baik serta untuk memberikan perlindungan bagi setiap warga negara dan penduduk dari

penyalahgunaan wewenang di dalam penyelenggaraan pelayanan publik.”

Berdasarkan pernyataan tersebut, penerapan peraturan tentang penyelenggaraan pelayanan publik masih banyak ditemukan permasalahan pelayanan publik di Indonesia hal tersebut yang disebabkan penerapan UU tentang Pelayanan Publik belum banyak diketahui oleh para penyelenggara pelayanan (apalagi dijalankan) dan masyarakat sendiri. Semestinya UU tersebut sejatinya wajib dimiliki, dipahami, dipatuhi serta dijalankan oleh birokrat di negeri ini. Ombudsman (Maret 20, 2018).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya peneliti ingin melihat sebuah implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan melalui beberapa indikator berikut, komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Hal tersebut berdasarkan konsep model implementasi kebijakan milik George C. Edwards III untuk menjawab masalah-masalah yang terjadi dalam pelaksanaan sistem pelaporan ketenagakerjaan online melalui *website* Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Jadi berdasarkan uraian di atas serta permasalahan yang terjadi dalam sistem pelaporan ketenagakerjaan secara *daring* Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pelaksanaan pelaporan ketenagakerjaan secara *online*, yang dibawah oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia sebagai tugas akhir skripsi yang berjudul **“Implementasi Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan**

Secara Daring Melalui Website Kementerian Ketenagakerjaan (Studi

Implementasi Permenaker Nomor 18 Tahun 2017 Pada Kementerian Ketenagakerjaan RI”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, bahwa dapat dirumuskan rumusan masalah yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah implementasi kebijakan *sistem* pelaporan ketenagakerjaan secara online melalui *website* Kementerian Ketenagakerjaan terhadap PERMENAKER (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan) di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia?
2. Apakah faktor pendukung dan penghambat dari implementasi kebijakan *sistem* pelaporan ketenagakerjaan secara online melalui *website* Kementerian Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis implementasi kebijakan sistem pelaporan ketenagakerjaan secara *online* melalui *website* Kementerian Ketenagakerjaan terhadap PERMENAKER (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan) Nomor 18 Tahun 2017 di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat setelah di implementasikan kebijakan *sistem*

pelaporan ketenagakerjaan secara *online* melalui *website* Kementerian Ketenagakerjaan.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut :

1. Aspek Akademis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak lain khususnya oleh pihak akademisi yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai implementasi kebijakan sistem pelaporan ketenagakerjaan secara *online* melalui *website* Kementerian Ketenagakerjaan terutama terhadap PERMENAKER (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan) Nomor 18 Tahun 2017.

- b. Selanjutnya diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembang Ilmu Administrasi Publik berkaitan dengan tugas dan fungsi aparatur negara.

2. Aspek Praktis

- a. Diharapkan mampu memberikan wawasan dan gambaran terutama bagi pemerintah dan pihak yang terakut dalam penerapan implementasi kebijakan pelaporan ketenagakerjaan secara *online* melalui *website* Kementerian Ketenagakerjaan.

- b. Diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pemerintah khususnya oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dalam mengimplementasikan kebijakan pelaporan ketenagakerjaan secara *online* melalui *website* Kementerian Ketenagakerjaan sebagai upaya

terciptanya suatu kebijakan yang baik dan sebagai bahan evaluasi terhadap penerapan *electronic government* di kementerian ketenagakerjaan republik Indonesia, sekaligus untuk peningkatan kinerja pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan publik yang dapat dijangkau oleh masyarakat dengan lebih baik lagi.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan di dalam penulisan skripsi yang dimaksudkan untuk memudahkan dalam melakukan pembahasan, sebagaimana berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

- a. Pada bab ini akan diawali dengan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika pembahasan. Hal yang diteliti yaitu tentang implementasi kebijakan *sistem* pelaporan ketenagakerjaan secara *online* melalui *website* Kementerian Ketenagakerjaan dalam PERMENAKER (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan) Nomor 18 Tahun 2017 di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Perumusan masalah merupakan pertanyaan-pertanyaan yang terkait permasalahan yang terjadi di lapangan hal tersebut sebagai acuan dalam menjawab tujuan penelitian, tujuan penelitian yakni tentang tujuan yang ingin dicapai dalam melaksanakan penelitian, kontribusi penelitian yaitu

hal yang dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis, dan sistematika pembahasan yaitu yang berisi tentang urutan bab dalam penulisan ini.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang beberapa konsep atau teori dan temuan ilmiah dari buku ilmiah, jurnal penelitian, hasil penelitian (skripsi, tesis, disertasi), peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori administrasi publik, kebijakan publik, implementasi kebijakan, *electronic government*, dan Wajib Laporan Perusahaan. Teori-teori yang disajikan tersebut merupakan dasar yang digunakan dalam melakukan analisis dan penyelesaian masalah yang berkaitan dengan implementasi kebijakan sistem pelaporan ketenagakerjaan secara *online* melalui *website* Kementerian Ketenagakerjaan.

BAB III : METODE PENELITIAN

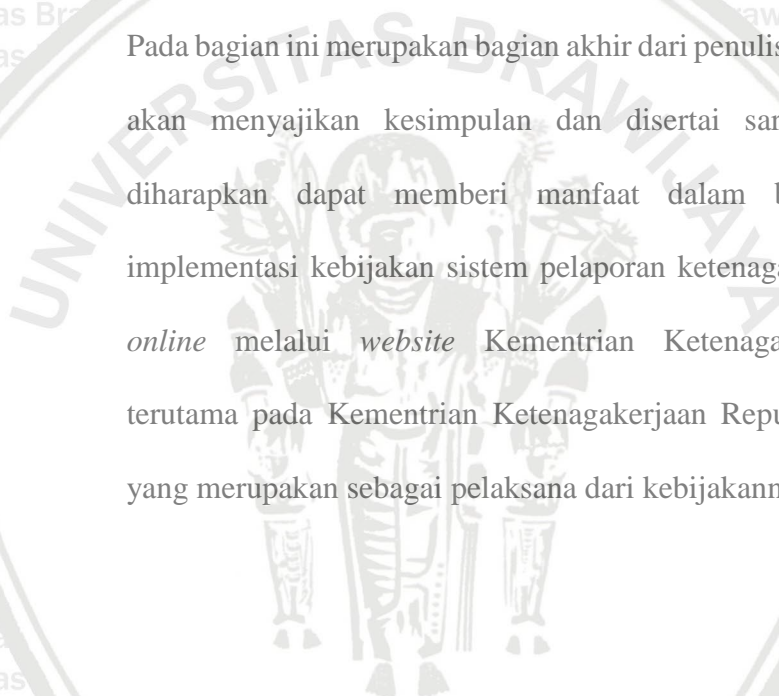
Bagian metode penelitian menjelaskan tentang meteorologi penelitian yang digunakan dalam penulisan ini, terdiri dari jenis penelitian, fokus penelitian, lokasi penelitian, dan situs penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan analisis data. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

BAB VI : PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang hasil dari penelitian yang di dalamnya akan menguraikan tentang objek penelitian serta analisis dan interpretasi data yang telah diperoleh sehingga mampu menjawab permasalahan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bagian ini merupakan bagian akhir dari penulisan skripsi yang akan menyajikan kesimpulan dan disertai saran-saran yang diharapkan dapat memberi manfaat dalam berlangsungnya implementasi kebijakan sistem pelaporan ketenagakerjaan secara *online* melalui *website* Kementrian Ketenagakerjaan, yang terutama pada Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang merupakan sebagai pelaksana dari kebijakannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dalam kajian pustaka, peneliti mengawali dengan menelaah penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan serta relevansi dengan penelitian yang dilakukan. Hal tersebut dimaksudkan untuk memperkuat kajian pustaka berupa penelitian yang ada. Studi tentang penelitian terdahulu memudahkan peneliti sebagai bahan acuan dalam merumuskan penelitian yang berkaitan dengan Implementasi Kebijakan Sistem Wajib Lapo Ketenagakerjaan Secara Daring Melalui *Website* Kementerian Ketenagakerjaan.

Table 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.

| No. | Peneliti/Tahun | Metode Penelitian | Hasil Penelitian | Relevansi Penelitian Saat ini |
|-----|---|---|---|---|
| 1. | S, Ari (2018) Aplikasi Pengolahan Data Wajib Lapo Ketenagakerjaan pada Disnakertrans Provinsi Lampung Berbasis Web Framework Laravel | Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi secara langsung dan pencarian data pada buku besar dan arsip wajib lapo pada Disnakertrans Provinsi Lampung. | Hasil penelitian menemukan bahwa telah dihasilkannya aplikasi pengolahan data yang dapat memberikan kemudahan bagi staf untuk mengolah dan pengarsipan data wajib lapo serta mempermudah dalam pembuatan laporan jumlah perusahaan dan tenaga kerja kepada Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia setiap tahunnya. | Memberi sumbangan pemikiran bahwa pengembangan aplikasi berbasis elektronik dalam proses wajib lapo ketenagakerjaan dapat Mampermudah masyarakat dalam proses pelaporan dengan lebih efektif dan efisien. |
| 2. | Pratiwi, Nila Elzha (2016) Rancang Bangun Sistem Informasi Pelaporan Ketenagakerjaan Pada Dinas | Metode dalam penelitian ini menggunakan beberapa tahap yaitu, analisis sistem, dan perancangan sistem. | Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa terdapat tiga hasil dari uji coba sistem informasi tersebut, antara lain: (1) sistem dapat mempermudah setiap perusahaan dalam melakukan wajib lapo | Memberikan sumbangan pemikiran bahwa dari hasil penelitian tersebut menunjukkan dengan penggunaan sistem informasi pelaporan ketenagakerjaan, dapat |

| | | | | |
|---|--|---|---|---|
| | Tenaga Kerja Kota Surabaya | | ketenagakerjaan, (2) Sistem dapat memfasilitasi dan mempercepat Kasie Norma Kerja dan Jaminan Sosial, Kepala Bidang Pengawasan, dan Sekertaris Disnaker dalam memberikan persetujuan wajib lapor ketenagakerjaan, (3) Sistem dapat digunakan untuk mengetahui data dan jumlah perusahaan yang telah melakukan wajib lapor ketenagakerjaan, terlambat melakukan wajib lapor ketenagakerjaan, dan yang belum melakukan wajib lapor ketenagakerjaan kembali, (4) Sistem dapat digunakan untuk pembuatan laporan sesuai dengan kebutuhan Disnaker Kota Surabaya yang dapat dilihat kembali per bulan, per tahun, dan per kumulatif tahunan. | memberikan informasi yang dapat menjadi bahan pertimbangan pemerintah dalam membuat kebijakan mengenai ketenagakerjaan. |
| 3 | Wardani, Eka (2017) Pelaksanaan Wajib Lapor Lowongan Kerja Oleh Perusahaan Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh | Penelitian yang dilaksanakan dalam penulisan jurnal ilmiah ini adalah penelitian empiris, yaitu penelitian yang dilakukan langsung dengan cara observasi lapangan berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan. Dalam penelitian empiris data yang dipergunakan adalah data sekunder dan data primer. | Berdasarkan hasil penelitian menemukan bahwa Pelaksanaan wajib lapor lowongan pekerjaan di Provinsi Aceh tidak dapat berjalan sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 4 Tahun 1980 tentang Wajib lapor lowongan kerja. b. Faktor yang menyebabkan perusahaan tidak melaporkan perihal adanya lowongan kerja kepada Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk aceh adalah: (1) Perusahaan tidak mengetahui adanya aturan mengenai wajib lapor lowongan kerja. (2) Tidak | Memberikan sumbangan pemikiran bahwa dari hasil penelitian tersebut memiliki kesamaan terhadap permasalahan yang dimiliki dalam penelitian ini, berupa : kurangnya pengetahuan masyarakat mengenai ketentuan yang berlaku yang disebabkan oleh kurangnya sosialisasi yang diberikan dan rendahnya penegasan sanksi yang diberikan kepada pelanggar aturan yang berlaku. |

| | | | | |
|-----------|---|--|---|--|
| | | | ada sosialisasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. (3) Tidak adanya sanksi yang diberikan terhadap perusahaan yang melanggar. (4) Tidak adanya aturan dan sanksi terkait dengan pelanggaran wajib lapor lowongan kerja di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 maka perusahaan-perusahaan yang tidak menjalankan wajib lapor lowongan kerja tidak dapat dijatuhi sanksi apapun. | |
| 4. | Marhaeni, A. A. I. N. (2017) Kondisi Pasar Kerja Di Provinsi Bali: Implementasi Undang-Undang Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan | Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan wawancara mendalam dengan mempersiapkan daftar pertanyaan/kuesiner sebelumnya. | Berdasarkan hasil penelitian ditemukan beberapa hal berikut : 1) Tidak seluruh responden perusahaan yang ada melaporkan kondisi ketenagakerjaan mereka ke Disnaker, 2) Berdasarkan informasi dari Disnaker tingkat perkembangan pencari kerja menurut kabupaten/kota dilihat dari jumlah pencari kartu kuning kondisinya berfluktuasi, dan secara umum ada kecenderungan mengalami kenaikan sampai data pada tahun terakhir. berarti juga tidak semua pencari kerja terdata di Disnaker, (3) Banyak perusahaan di masing-masing kabupaten/kota mengikuti job fair. Data jumlah lamaran/pelamar dalam kegiatan job fair tercatat, namun berapa yang diterima dari kegiatan tersebut tidak terdata (tidak ada informasi dari perusahaan) tentang jumlah pencari kerja yang terserap dalam job fair. Hal | Memberikan sumbangan pemikiran yang berdasarkan hasil penelitian bahwa, masih belum terdapat kepatuhan masyarakat dalam melaksanakan kewajiban melaporkan kondisi ketenagakerjaannya, sehingga hal tersebut menunjukan aturan yang berlaku belum dilaksanakan dengan baik. |

| | | | | |
|---|--|--|---|---|
| | | | ini juga mencerminkan bahwa Undang-undang wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan belum dilaksanakan secara memadai sesuai dengan aturan yang ada. | |
| 5 | Suradiansyah, Jeffri (2016) Kondisi Pasar Kerja Di Provinsi Bali: Implementasi Undang-Undang Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan | Dengan penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan melakukan penelitian kepustakaan, penelitian lapangan yaitu dengan pengumpulan data melalui kegiatan observasi, penelitian, wawancara, dokumentasi untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas sesuai dengan yang dibutuhkan dalam penelitian. | Berdasarkan hasil penelitian ditemukan terhadap Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Perlindungan dan Pengawasan Di Kota Samarinda meliputi 2 bagian berikut : 1. Menertibkan pengelolaan pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan pada daerah masing-masing dan menyampaikan rekapitulasi data wajib lapor ketenagakerjaan dimaksud kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi secara periodik setiap triwulan. 2. Koordinasi terus dilakukan oleh pihak terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya demi menjaga kelancaran perlindungan dan pengawasan ketenagakerjaan di Kota Samarinda. Akan tetapi koordinasi ini perlu dijalin dengan baik dan cepat tanggap, karena permasalahan yang terjadi karena kurangnya komunikasi dan kerja sama antar perusahaan atau pengusaha dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda untuk dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. | Memberikan sumbangan pemikiran bahwa tujuan diciptakannya peraturan tentang pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan merupakan upaya untuk mempermudah dalam pelaksanaan pengawasan tenaga kerja, menjalin komunikasi antar pengusaha dengan Dinas Tenaga Kerja dan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. |

B. Administrasi Publik

Kata administrasi berasal dari kata *administrare* (Latin: *ad*=padan *ministrare*=melayani). Kata administrasi juga berasal dari kata *administration* (*to administer*, dapat juga berarti sebagai *to manage* (mengelola) dan *to direct* (menyegerakan). Kata administrasi juga dapat berasal dari bahasa Belanda, *administrative* yang pengertiannya mencakup *stelselmattige verkrijging en verwerking van gegeven* (tata usaha), *bestuur* (manajemen organisasi) dan *beheer* (manajemen sumberdaya). Sjamsiar Sjamsuddin (2016:1). Selanjutnya dijelaskan kembali oleh Sjamsiar Sjamsuddin (2016:2) bahwa ketiga istilah ini, yaitu *administrare* (Latin), *Administration* (Inggris), *administrative* (Belanda) mempunyai pengertian yang berbeda. Administrasi (terjemahan bahasa latin) berarti adalah suatu kegiatan yang memberikan tugas, kewajiban dan tanggung jawab kepadanya. sedangkan administrasi (terjemahan bahasa Inggris) adalah suatu kegiatan yang mempunyai makna luas, meliputi segenap aktivitas untuk menetapkan kebijakan serta pelaksanaannya. Sementara Administrasi (terjemahan bahasa Belanda) adalah suatu kegiatan yang bersifat hanya sebatas pada catat mencatat atau ketatausahaan.

Selanjutnya terkait dengan pengertian administrasi publik terdapat beberapa ahli terdahulu yang memberikan gagasan mengenai administrasi yang dikemukakan oleh Siagian (1970:3) yaitu administrasi merupakan keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Selanjutnya secara etimologis administrasi dapat diartikan sebagai kegiatan dalam mengelola informasi, manusia, harta benda, hingga tercapainya tujuan yang terhimpun dalam

organisasi. Darmadi (2009:4). Sedangkan menurut Ali (2011:19-20) secara terminologi apa yang disebut “Administrasi” adalah mengurus, mengatur, mengelola, mengurus dan pengurusan diarahkan pada penciptaan keteraturan sebab pengurusan yang teratur menghasilkan pencapaian tujuan yang tepat, mengatur dan pengaturan tentunya diarahkan pada penciptaan keteraturan. Demikian pula dengan mengelola dan pengelolaan, terminologi administrasi secara substansial mengandung arti “keteraturan” dan “pengaturan”.

Dari pengertian mengenai administrasi publik tersebut, dapat diketahui bahwa administrasi publik merupakan kegiatan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam mengelola sumber daya yang ada, sehingga mampu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

C. Kebijakan Publik

1. Definisi Kebijakan Publik.

Terdapat beberapa ahli yang mengungkapkan pengertian daripada kebijakan publik, ditemukan bahwa dari sebagian pendapat tersebut memiliki ketidaksamaan dikarenakan oleh sudut pandang yang berbeda dalam melihat suatu peristiwa dan fenomena yang terdapat di lingkungannya. Seperti yang diungkapkan oleh Eyestone Dalam (Winarno, 2014:20) ia mengatakan bahwa “secara luas” kebijakan publik dapat didefinisikan sebagai “hubungan suatu unit pemerintah dengan lingkungannya”. Demikian pula pendapat yang diberikan oleh Thomas R. Dye dalam (Winarno, 20014:20) yang mengatakan bahwa “kebijakan publik adalah apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan dan tidak dilakukan.

Selanjutnya Jones (1991:47) mengartikan kebijakan publik sebagai berikut:

“Kebijakan adalah “keputusan tetap” yang dicirikan oleh konsistensi dan pengulangan (*repetitiveness*) tingkah laku dari mereka yang membuat dan dari mereka yang mematuhi keputusan tersebut, yang dikaitkan dengan dengan usaha di dalam atau melalui pemerintahan untuk memecahkan masalah-masalah publik.”

Berikut juga pakar dari Prancis, Lemieux, 1995 dalam (Wahab, 2012:15), merumuskan kebijakan publik sebagai berikut : “ *The Products of Activities aimed at The resolution of public problem in The Environment by political actors whose relationship are structured. The entire process evolves over Time*”. (Produk aktivitas-aktivitas yang dimaksudkan untuk memecahkan masalah-masalah publik yang terjadi di lingkungan tertentu yang dilakukan oleh aktor-aktor politik yang hubungannya terstruktur. Keseluruhan proses aktivitas itu berlangsung sepanjang waktu).

Dari uraian pertanyaan tentang kebijakan publik tersebut, kebijakan publik dapat diartikan sebagai bentuk perbuatan yang dilakukan oleh pemerintah atau aktor-aktor politik secara terstruktur dalam upaya menyelesaikan masalah-masalah publik.

2. Proses Kebijakan Publik.

Terdapat beberapa proses dalam pembuatan kebijakan publik yang harus dilalui Hamdi (2013: 79) sebagai berikut :

a) Penentuan Agenda (*agenda setting*)

Merupakan tahap penetapan masalah yang dilakukan dengan berbagai pertimbangan oleh pemerintah yang akhirnya akan dimasukkan ke dalam agenda kebijakan.

b) Perumusan Alternatif Kebijakan (*policy formulation*)

Tahap selanjutnya setelah agenda kebijakan diperoleh, kemudian di definisikan yang kemudian akan dicari pemecahan masalah terbaik.

c) Penetapan Kebijakan (*policy legitimation*)

Dari berbagai alternatif kebijakan yang di tawarkan maka pada akhirnya salah satu dari alternatif tersebut diambil.

d) Pelaksanaan atau implementasi kebijakan (*policy implementation*)

proses dilaksanakannya alternatif kebijakn yang dilaksanakan oleh badan-badan administrasi maupun aktor publik.

e) Penilaian atau evaluasi kebijakan (*policy evaluation*)

kebijakan yang sudah berjalan dilakukan tahap evaluasi untuk melihat sejauh mana kebijakan yang dibuat mampu memecahkan masalah.

Kemudian dijelaskan kembali oleh Subarsono, (2005:10) dalam (Indiahono, 2017:21)

a) Perumusan masalah

Memberikan informasi mengenai kondisi-kondisi yang menimbulkan masalah.

b) Forecasting (peramalan)

Memberikan informasi mengenai konsekuensi di masa mendatang dari diterapkannya alternatif kebijakan termasuk apabila membuat kebijakan.

c) Rekomendasi Kebijakan

Memberikan informasi mengenai manfaat bersih dari setiap alternatif kebijakan yang memberikan manfaat bersih paling tinggi.

d) Monitoring kebijakan.

Memberikan informasi mengenai konsekuensi sekarang dan masa lalu dari diterapkannya alternatif kebijakan termasuk kendala kendalanya.

e) Evaluasi Kebijakan.

Memberikan informasi mengenai kinerja atau hasil dari suatu kebijakan.

D. Implementasi Kebijakan Publik

1. Definisi Implementasi Kebijakan Publik

Tahap implementasi kebijakan publik merupakan tahap yang cukup penting dalam berlangsungnya proses pembuatan kebijakan publik. terutama setelah terbentuknya wacana legal formal, biasanya berupa undang-undang, peraturan, ketetapan atau bentuk-bentuk produk hukum lainnya. Wahab (2012 : 133).

Dalam arti seluas-luasnya implementasi kebijakan juga dapat diartikan sebagai berikut :

“implementasi juga sering dianggap sebagai bentuk pengoperasionalisasian atau penyelenggaraan aktivitas yang telah ditetapkan berdasarkan undang-undang dan menjadi kesepakatan bersama di antara beragam pemangku kepentingan (*stakeholders*), aktor, organisasi publik atau privat, prosedur, dan teknik secara sinergistik yang digerakan untuk bekerjasama guna menerapkan kebijakan ke arah tertentu yang dikehendaki.”. Wahab (2012,:133).

Sedangkan pandangan yang diberikan oleh ahli Van Meter dan Van Horn dalam (Wahab, 2012:135) memiliki kesamaan , yaitu :

“those Action by public or privat individual (or Group) That ari directed at The achievement of objective set Fort in prior policy decision” (tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individual/pejabat-pejabat atau kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan kepada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.).”

Selanjutnya disampaikan oleh Jenkins, 1978:203 dalam (Parson, 2006:463), yaitu :

“Studi Implementasi merupakan studi perubahan” : studi ini menjelaskan bagaimana perubahan terjadi, bagaimana kemungkinan perubahan bisa dimunculkan. Hal ini juga merupakan studi tentang mikrostruktur dari kehidupan politik, bagaimana organisasi di luar dan di dalam sistem politik menjalankan urusan mereka dan berinteraksi satu sama lain, dan juga apa motivasi-motivasi mereka bertindak seperti itu, dan apa motivasi lain yang mungkin membuat mereka bertindak secara berbeda.”

Dikatakan pula oleh Winarno (2014:146) bahwa implementasi kebijakan merupakan tahapan yang krusial dalam proses kebijakan publik. Suatu program kebijakan harus diimplementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang diinginkan. Menurut Ripley dan Franklin dalam (Winarno, 2014:148) berpendapat bahwa implementasi adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan (benefit), atau suatu jenis keluaran yang nyata (tangible output).

Sementara itu, van Meter dan van Horn dalam (Winarno, 2014:149) membatasi implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu-individu(atau kelompok-kelompok) pemerintah maupun swasta yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan-keputusan kebijakan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian tentang implementasi kebijakan publik yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan publik merupakan proses pelaksanaan kebijakan, terutama yang sudah terbentuk wacana legal formal seperti halnya yang tertuang dalam undang-undang, peraturan-peraturan, dan bentuk-bentuk lainnya, yang dilaksanakan oleh aktor-aktor politik dalam pencapaian tujuan-tujuan tertentu yang telah digariskan sebelumnya.

2. Model Implementasi Kebijakan Publik

Untuk memahami lebih lanjut tentang proses implementasi kebijakan publik, terdapat beberapa model yang dapat digunakan. Dalam studi implementasi kebijakan terdapat dua (2) pendekatan yang menurut Agustino (2012:140) dalam (Batubara, 2015:11) menjelaskan bahwa terdapat dua pendekatan yang digunakan untuk memahami sebuah implementasi kebijakan publik, yaitu :

- a) Pendekatan *top-down* : implementasi kebijakan yang diselenggarakan yang dimulai dari aktor pelaksana tingkat paling atas dan juga segala keputusannya berdasarkan tingkatan paling atas. Untuk pendekatan ini berpola dari perspektif keputusan politik yang di buat oleh pembuat kebijakan harus dilaksanakan oleh aktor atau administrator di tingkat bawahnya.
- b) Pendekatan *bottom-up* : dalam pelaksanaan kebijakan, jenis pendekatan ini memiliki perspektif bahwa untuk mendorong masyarakat untuk melaksanakan kegiatan dalam proses implementasi

kebijakan secara mandiri, dengan hanya melibatkan pihak pemerintah yang rendah.

Sesuai dengan judul penelitian ini, model implementasi kebijakan yang akan digunakan adalah model yang dikembangkan oleh George C. Edwards III yang perspektif pada pola pemerintahan *top down*. Menurut Edwards dalam (Agustino, 2008:149) terdapat empat faktor yang mempengaruhi terhadap implementasi kebijakan bekerja secara simultan dan berinteraksi satu sama lain untuk membantu atau menghambat implementasi kebijakan.

a). Variabel pertama yang mempengaruhi proses implementasi kebijakan menurut Edwards dalam (Agustino, 2008:150-1) adalah komunikasi. Komunikasi, menurutnya merupakan hal yang sangat menentukan keberhasilan dari sebuah implementasi kebijakan publik. Untuk itu sebuah kebijakan publik harus dikomunikasikan harus bersifat jelas, akurat, dan konsisten. Penyampaian komunikasi ini merupakan upaya agar para implementor dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Terdapat 3 indikator yang digunakan dalam mengukur keberhasilan dari sebuah kebijakan melalui variabel sebagai berikut :

(1) *Transmisi*

Penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Sering kali yang terjadi dalam penyaluran komunikasi adalah adanya salah pengertian (*miskomunikasi*), hal tersebut disebabkan karena komunikasi telah melalui beberapa tingkatan birokrasi, sehingga apa yang diharapkan terdistorsi di tengah jalan.

(2) Kejelasan.

Komunikasi yang diterima oleh para pelaksana kebijakan (*street-level-bureaucrats*) haruslah jelas dan tidak membingungkan (tidak ambigu/mendua).

Ketidakjelasan pesan kebijakan tidak selalu menghalangi implementasi, pada tataran tertentu, para pelaksana membutuhkan fleksibilitas dalam melaksanakan kebijakan. Tetapi pada tataran yang lain hal tersebut justru akan menyelewengkan tujuan yang hendak dicapai oleh kebijakan yang telah ditetapkan.

(3) Konsistensi

Perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi haruslah konsisten dan jelas (untuk diterapkan atau dijalankan). Kena jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan.

b) Variabel kedua yang mempengaruhi keberhasilan proses implementasi kebijakan adalah Sumberdaya. Seperti yang dijelaskan oleh Edwards dalam (Agustino, 2008:151-2) menyatakan sumber daya merupakan hal penting lainnya.

Dalam melaksanakan implementasi kebijakan terdapat 4 indikator sumber daya yang terdiri dari beberapa elemen, sebagai berikut :

(1) staf

Sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf. Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan salah satunya disebabkan oleh karena staf yang tidak mencukupi, memadai, ataupun tidak kompeten di bidangnya.

Penambahan jumlah staf dan implementor saja tidak mencukupi tetapi diperlukan

pula kecukupan staf dengan keahlian dan kemampuan yang diperlukan (kompeten dan kapabel) dalam mengimplementasikan kebijakan atau melaksanakan tugas yang diinginkan oleh kebijakan itu sendiri.

(2) Informasi

Dalam implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk, yaitu pertama informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan. Kedua informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan.

(3) Wewenang

Pada umumnya kewenangan bersifat formal agar perintah dapat dilaksanakan. Kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang ditetapkan secara politik. Ketika wewenang itu nihil, maka kekuatan para implementor dimata publik tidak terlegitimasi, sehingga dapat menggagalkan proses implementasi kebijakan.

Tetapi dalam konteks lain ketika efektivitas wewenang akan menyurut manakala wewenang diselewengkan oleh para pelaksana demi kepentingannya sendiri atau demi kepentingan kelompoknya.

(4) Fasilitas

Fasilitas fisik juga merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. implemmentor mungkin memiliki staf yang mencukupi, mengerti apa yang harus dilakukannya, dan memiliki wewenang untuk melaksanakan tugasnya, tetapi tanpa

adanya fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan berhasil.

c) Variabel ketiga yang mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam proses implementasi kebijakan publik, menurut Edwards dalam (Agustino, 2008:152)

adalah Disposisi. Disposisi atau sikap dari pelaksana kebijakan adalah faktor penting ketiga dalam pendekatan mengenai pelaksanaan suatu kebijakan publik.

Jika pelaksanaan suatu kebijakan ingin efektif, maka para pelaksana kebijakan tidak hanya harus mengetahui apa yang akan dilakukan tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk melaksanakannya, sehingga dalam prakteknya tidak terjadi bias.

Terdapat hal yang perlu dicermati pada variabel disposisi, yaitu :

(1) Pengangkatan birokrat.

Disposisi atau sikap para pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personil yang ada tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diinginkan oleh pejabat tinggi. Karena itu, pemilihan dan pengangkatan personil pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang meliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan; lebih khusus lagi pada kepentingan warga.

(2) intensif

Edward menyatakan bahwa salah satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah kecenderungan para pelaksana adalah dengan manipulasi intensif. Oleh karena itu, pada umumnya orang bertindak menurut kepentingan mereka sendiri, maka memanipulasi insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan

para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana kebijakan melaksanakan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kepentingan pribadi atau organisasi.

d) Variable keempat menurut Edwards dalam (Agustino, 2008:153) hal yang mempengaruhi proses keberhasilan implementasi kebijakan adalah struktur birokrasi. Meskipun sumber-sumber untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia, atau para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang seharusnya dilakukan, dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat terlaksana atau terealisasi karena terdapatnya kelemahan dalam struktur birokrasi. Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerja sama banyak orang, etika struktur birokrasi tidak kondusif pada kebijakan yang tersedia, maka hal ini akan menyebabkan sumber daya menjadi tidak efektif dan menghambat jalannya kebijakan.

Terdapat 2 karakteristik menurut Edward III yang mendongkrak kinerja struktur birokrasi karah yang lebih baik, antara lain :

(1) *Standar Operating Prosedures (SOP)*

SOP adalah suatu kegiatan rutin yang memungkinkan para pegawai (atau pelaksana kebijakan/administratur/birokrat) untuk melaksanakan kegiatan-kegiatannya pada tiap hatinya sesuai dengan standar yang ditetapkan (atau standar minimum yang dibutuhkan warga).

(2) *Fragmentasi*

Sedangkan fragmentasi adalah upaya penyebaran tanggung jawab kegiatan-kegiatan atau aktivitas-aktivitas pegawai di antara beberapa unit kerja

3. **Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Kebijakan**

Terdapat beberapa faktor penghambat terhadap proses implementasi kebijakan. Faktor penghambat tersebut diungkapkan oleh Warwick dalam

(Wahab, 1997:67) sebagai berikut :

- a. Banyaknya faktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan; semakin banyak pihak yang terlibat, maka semakin rumit dalam proses komunikasi saat akan melaksanakan pengambilan keputusan, sehingga semakin besar juga kemungkinan terjadi hambatan dalam proses implementasi kebijakan tersebut.
- b. Terdapat komitmen atau loyalitas ganda; penyebabnya adalah terdapat tugas ganda yang dimiliki oleh suatu organisasi sehingga perhatian pelaksanaannya menjadi terpecah.
- c. Kerumitan yang melekat pada proyek-proyek itu sendiri; hal ini disebabkan oleh faktor-faktor teknis, faktor ekonomi, pengadaan pangan, dan juga faktor dari perilaku pelaksana kebijakan.
- d. Jenjang pengambilan keputusan yang terlalu banyak; semakin panjang jenjang pengambilan keputusan maka akan semakin membutuhkan waktu yang lama dalam pelaksanaannya.

e. Waktu dan perubahan kepemimpinan; perubahan terhadap kepemimpinan sedikit banyak akan menimbulkan pengaruh terhadap suatu program atau kebijakan tersebut.

Kemudian terdapat faktor pendukung dalam implementasi kebijakan menurut Warwick dalam (Wahab, 1997:67) antara lain :

- a. Komitmen dari pimpinan dalam pelaksanaan suatu kebijakan menjadi hal yang utama, hal tersebut disebabkan oleh pemimpin yang paling berpengaruh karena memiliki sebuah kekuasaan.
- b. Kemampuan yang dimiliki oleh organisasi
- c. Komitmen dari para pelaksana kebijakan
- d. Dukungan dari kelompok kepentingan, pelaksana kebijakan sering mendapatkan keuntungan dari kelompok kepentingan dalam masyarakat, khususnya yang berkaitan langsung dengan kebijakan.

E. Pelayanan Publik.

1. Pengertian Pelayanan Publik

Pelayanan publik merupakan *output* dari sebuah administrasi publik, publik sering kali diartikan sebagai *Public Service*. Sedangkan dari aspek politik, dapat dikatakan bahwa pelayanan publik merupakan refleksi dari pelaksanaan negara dalam melayani warga negaranya berdasarkan kontrak sosial pembentukan negara oleh elemen-elemen warga negara. Sirrajudin (2012:11). Selanjutnya berdasarkan KEPMENPAN no.63 Pasal 7 Tahun 2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik, terdefinisi pelayanan publik sebagai segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik

sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan undang-undang. Menurut UU No.25 Pasal 1 Tahun 2009 tentang pelayanan publik mendefinisikan pelayanan publik sebagai kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan per undang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk aras barang , jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Selanjutnya Sinambela (2006:5) menyampaikan pelayanan publik diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan.

Penyelenggaraan pelayanan publik oleh pemerintah kepada masyarakat merupakan sebuah kewajiban yang harus dipenuhi. Karena, pelayanan publik merupakan salah satu dari fungsi-fungsi pemerintah, oleh karena itu pemerintah harus mampu memenuhi dan menjalankannya dengan baik. Dalam kegiatannya memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, pelayanan publik terbagi secara umum menjadi 3 kelompok yaitu : pelayanan administratif, pelayanan barang, dan pelayanan jasa. Untuk mengetahui lebih lanjut terhadap pembagian kelompok pelayanan, maka KEPMENPAN No.63 Tahun 2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik dibagi menjadi 3 kelompok, yaitu :

a. Kelompok Pelayanan Administratif

yaitu pelayanan yang menghasilkan berbagai bentuk dokumen resmi yang dibutuhkan oleh publik, misalnya status kewarganegaraan,

sertifikat kompetensi, kepemilikan atau penguasaan terhadap suatu barang dan sebagainya. Dokumen-dokumen ini antara lain Kartu Tanda Penduduk (KTP), Akte Pernikahan, Akte Kelahiran, Akte Kematian, Buku Pemilik Kendaraan Bermotor (BPKB), Surat Ijin Mengemudi (SIM), Surat Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (STNK), Ijin Mendirikan Bangunan (IMB), Paspor, Sertifikat Kepemilikan/Penguasaan Tanah dan sebagainya.

b. Kelompok Pelayanan Barang

yaitu pelayanan yang menghasilkan berbagai bentuk/jenis barang yang digunakan oleh publik, misalnya jaringan telepon, penyediaan tenaga listrik, air bersih, dan sebagainya.

c. Kelompok Pelayanan Jasa

yaitu pelayanan yang menghasilkan berbagai bentuk jasa yang dibutuhkan oleh publik, misalnya pendidikan, pemeliharaan kesehatan, penyelenggaraan transportasi, pos, dan sebagainya.

Dari penjelasan tersebut dapat diartikan pelayanan publik sebagai segala bentuk jenis pelayanan yang diberikan oleh pemerintah, baik dalam bentuk barang maupun jasa. Yang merupakan tanggung jawab pemerintah dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun pelaksanaan ketentuan peraturan undang-undang.

2. Asas dan Prinsip Pelayanan Publik

Pelayanan Publik memiliki asas dan Prinsip yang harus dipenuhi dalam menjalankan proses pelayanan publik, dalam upaya mewujudkan penyelenggaraan pelayanan yang berkualitas. Menurut Sirajuddin (2012:21) asas merupakan suatu yang dapat dijadikan sebagai alas, sebagai dasar, sebagai tumpuan, sebagai pokok pangkal, sebagai fundamen, sebagai tempat untuk menyanggah, untuk mengembalikan sesuatu hal yang hendak kita jelaskan.

Adapun asas pelayanan publik yang tertuang pada UU. Nomor 25 Pasal 4 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, yaitu:

- a. Kepentingan umum, yaitu : Pemberian pelayanan tidak boleh mengutamakan kepentingan pribadi dan/atau golongan
- b. Kepastian hukum, yaitu : Jaminan terwujudnya hak dan kewajiban dalam penyelenggaraan pelayanan
- c. Kesamaan hak , yaitu : Pemberian pelayanan tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender, dan status ekonomi
- d. Keseimbangan hak dan kewajiban, yaitu : Pemenuhan hak harus sebanding dengan kewajiban yang harus dilaksanakan, baik oleh pemberi maupun penerima pelayanan
- e. Keprofesionalan, yaitu : Pelaksana pelayanan harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang tugas
- f. Partisipatif, yaitu : Peningkatan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan dengan memperhatikan aspirasi, kebutuhan, dan harapan masyarakat

- g. Persamaan perlakuan / tidak diskriminatif, yaitu : Setiap warga negara berhak memperoleh pelayanan yang adil.
- h. Keterbukaan, yaitu : Setiap penerima pelayanan dapat dengan mudah mengakses dan memperoleh informasi mengenai pelayanan yang diinginkan
- i. Akuntabilitas, yaitu : Proses penyelenggaraan pelayanan harus dapat dipertanggungjawabkan :sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- j. Fasilitas dan perlakuan khusus bagi kelompok rentan, yaitu : Pemberian kemudahan terhadap kelompok rentan sehingga tercipta keadilan dalam pelayanan
- k. Ketepatan waktu; dan : Penyelesaian setiap jenis pelayanan dilakukan tepat waktu sesuai dengan standar pelayanan
- l. Kecepatan, kemudahan, dan keterjangkauan. : Setiap jenis pelayanan dilakukan secara cepat, mudah, dan terjangkau.

Sedangkan menurut KEPMENPAN No. 63 Pasal 7 Tahun 2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik menyatakan asas-asas pelayanan publik sebagai berikut :

- a. Transparansi : bersifat terbuka, mudah dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan dan disediakan secara memadai serta mudah dimengerti.
- b. Akuntabilitas : dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

c. Kondisional : sesuai dengan kondisi dan kemampuan pemberi dan penerima pelayanan dengan tetap berpegang pada prinsip efisiensi dan efektivitas.

d. Partisipatif : mendorong peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik dengan memperhatikan aspirasi, kebutuhan dan harapan masyarakat.

e. Kesamaan hak : tidak diskriminatif dalam arti tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender dan status ekonomi.

f. Keseimbangan hak dan kewajiban : pemberi dan penerima pelayanan publik harus memenuhi hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Dari ketentuan-ketentuan mengenai asas-asas pelayanan publik tersebut dapat dimengerti bahwa sebuah pelayanan publik dalam pelaksanaannya ditujukan kepada semua masyarakat yaitu sebagai penerima pelayanan dengan mencakup semua elemen masyarakat tanpa membedakankannya. Upaya tersebut akan menciptakan lingkungan pelayanan publik yang efektif dan efisien.

Dalam pelaksanaan pelayanan publik harus memiliki landasan mengenai prinsip pelayanan publik yang baik dalam mendukung berjalannya sebuah kegiatan pelayanan. tertulis dalam KEPMENPAN No. 63 Pasal 7 Tahun 2003, terdapat sepuluh prinsip mengenai pelayanan publik yaitu :

a. Kesederhanaan

Prosedur pelayanan publik tidak berbelit-belit, mudah dipahami, dan mudah dilaksanakan.

b. Kejelasan

Mencangkup sebagai berikut :

- 1) Persyaratan teknis dan administratif pelayanan publik.
- 2) Unit kerja/pejabat yang berwenang dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan dan penyelesaian keluhan/persoalan/sengketa dalam pelaksanaan pelayanan publik.
- 3) Rincian biaya pelayanan publik dan tata cara pembayaran.

c. Kepastian waktu

Pelaksanaan pelayanan publik dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

d. Akurasi

Produk pelayanan publik diterima dengan benar, tepat dan sah.

e. Keamanan

Proses dan produk pelayanan publik memberikan rasa aman dan kepastian hukum.

f. Tanggung jawab

Pimpinan penyelenggara pelayanan publik atau pejabat yang tunjuk bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan dan penyelesaian keluhan/persoalan dalam pelaksanaan pelayanan publik.

g. Kelengkapan sarana dan prasarana kerja

Tersedianya sarana dan prasarana kerja, peralatan kerja dan pendukung

lainnya yang memadai termasuk penyediaan sarana teknologi

komunikasi dan informatika (telematika).

h. Kemudahan akses

Tempat dan lokasi sarana dan prasarana pelayanan yang memadai,

mudah dijangkau oleh masyarakat dan dapat memanfaatkan teknologi

telekomunikasi dan informasi.

i. Kedisiplinan, kesopanan, dan keramahan

Pemberi pelayanan harus bersikap disiplin, sopan dan santun, ramah,

serta memberikan pelayanan yang ikhlas.

j. Kenyamanan

k. Lingkungan pelayanan harus tertib, teratur, disediakan ruang tunggu

yang nyaman, bersih, rapi, lingkungan yang indah dan rehat, serta

dilengkapi dengan fasilitas pendukung pelayanan, seperti parkir, toilet,

tempat ibadah dan lain-lain.

Demi mewujudkan pelayanan publik yang baik dan berkualitas,

pelayanan publik harus mematuhi asas dan prinsip pelayanan publik yang

berlaku. Hal tersebut diupayakan karena sebagai pedoman pelaksana dan

masyarakat untuk menuntut hak-hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan

dan diterima.

3. Standar Pelayanan Publik

Pelayanan publik harus memiliki standar dalam penyelenggaraannya,

menurut UU. Nomor 25 Pasal 21 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, di

dalamnya mencantumkan prinsip-prinsip pelayanan publik yang sudah ditetapkan antara lain :

a. Dasar hukum;

Peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar penyelenggaraan pelayanan

b. persyaratan;

Syarat yang harus dipenuhi dalam pengurusan suatu jenis pelayanan, baik persyaratan teknis maupun administratif.

c. sistem, mekanisme, dan prosedur;

Tata cara pelayanan yang dibakukan bagi pemberi dan penerima pelayanan, termasuk pengaduan.

d. jangka waktu penyelesaian;

Jangka waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan seluruh proses pelayanan dari setiap jenis pelayanan

e. biaya/ tarif;

Ongkos yang dikenakan kepada penerima layanan dalam mengurus / atau memperoleh pelayanan dari penyelenggara yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara penyelenggara dan masyarakat

f. produk pelayanan;

Hasil pelayanan yang diberikan dan diterima sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan

g. sarana, prasarana, dan/ atau fasilitas;

Peralatan dan fasilitas yang diperlukan dalam penyelenggaraan pelayanan, termasuk peralatan dan fasilitas pelayanan bagi kelompok rentan

h. kompetensi pelaksana;

Kemampuan yang harus dimiliki oleh pelaksana meliputi pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan pengalaman

i. pengawasan internal;

Pengendalian yang dilakukan oleh pimpinan satuan kerja atau atasan langsung pelaksana

j. penanganan pengaduan, saran, dan masukan;

Tata cara pelaksanaan penanganan pengaduan dan tindak lanjut.

k. jumlah pelaksana;

Tersedianya pelaksana sesuai dengan beban kerja.

l. jaminan pelayanan yang memberikan kepastian pelayanan dilaksanakan sesuai dengan standar pelayanan;

m. Jaminan keamanan dan keselamatan pelayanan dalam bentuk komitmen untuk memberikan rasa aman, bebas dari bahaya, dan risiko

keraguruguan. Kepastian memberikan rasa aman dan bebas dari bahaya, risiko, dan keragu-raguan.

n. evaluasi kinerja pelaksana

Penilaian untuk mengetahui seberapa jauh pelaksanaan kegiatan sesuai dengan standar pelayanan.

F. Elektronik Government

1. Pengertian Electronic Government

Keberadaan *electronic government* merupakan sebuah inovasi baru yang bertujuan untuk mempermudah masyarakat dalam melaksanakan pengawasan kinerja pemerintah agar lebih bersifat *transparansi* (keterbukaan, dan pertanggung jawaban) sehingga tujuan-tujuan pencapaian pembangunan dapat dipahami dengan jelas dan cepat oleh masyarakat. Menurut KEPRES Nomor 20 Tahun 2006 tentang Dewan Teknologi Informasi dan Komunikasi Nasional, mendefinisikan bahwa teknologi informasi dan komunikasi (TIK) adalah salah satu pilar utama pembangunan peradaban manusia saat ini dan merupakan sarana penting dalam proses transformasi menjadi bangsa yang maju.

Selanjutnya menurut Afrianto (2015:1) mengatakan bahwa :

“internet telah berhasil menggabungkan manajemen informasi ke arah publikasi elektronis, meninggalkan pelayanan secara analog (nonelektronik) dan menghasilkan satu media informasi Online. Hal ini dikenal dengan konsep pemerintahan berbasis elektronik atau *e-government*.”

Sementara itu pemerintah Federal Amerika Serikat mendefinisikan *e-government* secara ringkas, padat, dan jelas, yaitu : “*e-Government Refers to the delivery of government information and Services Online through The*

internet or other digital Means.” (e-government Mengacu pada penyampaian informasi dan Layanan Pemerintah secara Online melalui internet atau Cara digital lainnya.). Indrajit (2002:4). Sedangkan menurut lembaga non pemerintah yaitu World Bank dalam Indrajit (2002:4) memandang ruang lingkup dari *e-government* sebagai :

“E-Government Refers to The use by government agencies of information Technologies (such as Wide Area Networks, The Internet, and Mobile computing) That have The ability to transform relations with citizens, businesses, and other arms of government.”

Dari penjelasan tersebut mengartikan bahwa *electronic government* bertujuan untuk pemanfaatan teknologi informasi pada institusi pemerintahan, seperti *Wide Area Network*, Internet, dan *Mobile computing*, yang selanjutnya dapat mendukung transformasi hubungan dengan masyarakat, pelaku bisnis, dan institusi pemerintahan lainnya. pemanfaatan teknologi informasi ini bertujuan untuk melaksanakan pelayanan publik yang lebih baik lagi, hal tersebut juga sebagai upaya meningkatkan hubungan antara pemerintah terhadap masyarakat, maupun pihak swasta, dan juga memberdayakan masyarakat melalui akses terhadap informasi, serta meningkatkan manajemen pemerintah.

Dapat disimpulkan bahwa *e-government* adalah suatu sistem baru yang menghubungkan antara tiga aspek yaitu pemerintah, swasta, dan masyarakat dengan menggunakan teknologi informasi (internet) untuk yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas pelayanan. Keuntungan lain dari terciptanya pemanfaatan teknologi informasi oleh pemerintahan antara lain

dapat meningkatkan transparansi sehingga dapat menekan kemungkinan korupsi terjadi, meningkatkan kenyamanan, dan juga dapat memangkas biaya yang harus dikeluarkan.

2. Manfaat *Electronic Government*

Keberadaan *electronic government* tidak terlepas dari upaya pemanfaatan teknologi informasi dalam peningkatan pelayanan pemerintah kepada masyarakat. Berkaitan dengan hal tersebut, Akadun (2009:136) menyatakan hal yang diperoleh dengan pemanfaatan pengembangan *e-government*, antara lain :

- a. Pelayanan jasa lebih baik kepada masyarakat. Informasi disediakan 24 jam sehari, 7hari dalam seminggu tanpa harus menunggu dibukanya kantor. Informasi dapat dicari dari kantor, rumah, tanpa harus secara fisik datang ke kantor pemerintah selama terdapat jaringan internet.
- b. Peningkatan hubungan antara pemerintah, pelaku bisnis dan masyarakat umum. Adanya keterbukaan diharapkan dapat merubah hubungan antara berbagai pihak menjadi lebih baik, karena keterbukaan ini diharapkan dapat menghilangkan adanya rasa curiga dan kekesalan dari semua pihak terhadap pemerintah.
- c. Pemberdayaan masyarakat melalui informasi mudah diperoleh. Contohnya data tentang sekolah dapat ditampilkan secara *online* dan digunakan oleh orang tua sebagai referensi untuk memilih sekolah anaknya.

- d. Pelaksanaan pemerintahan lebih efisien. Misalnya sosialisasi berbagai produk pemerintah kabupaten kepada seluruh aparatur akan lebih murah manakala dilakukan secara *online*.
- e. Bagi pemerintah, pembuatan surat-surat dan dokumen penting akan lebih mudah dan cepat, pencatatan kompetensi pendidik, pelaksanaan pemerintahan lebih efisien dan pelacakan data dan informasi seseorang dapat dapath mudah dilaksanakan.

Selanjutnya menurut Al Gore dan Tany Blair dalam (Andrianto 2007:46-7) menggambarkan lebih lanjut tentang pemanfaatan *e-government*., antara lain yaitu :

- a. Memperbaiki kualitas pelayanan pemerintahan kepada para *stakeholder*-nya (masyarakat kalangan usahawan, dan industri), terutama dalam hal kinerja efektivitas dan efisiensi di berbagai kehidupan bernegara.
- b. Meningkatkan transparansi, kontrol, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka penerapan konsep *Good Corporate Governance*.
- c. Mengurangi secara signifikan total biaya administrasi, relasi dan interaksi yang dikeluarkan pemerintah maupun *stakeholder*-nya untuk keperluan aktivitas sehari-hari.
- d. Memberikan peluang pemerintah untuk mendapatkan sumber-sumber pendapatan yang baru melalui interaksinya dengan dengan pihak-pihak yang berkepentingan.

- e. Menciptakan suatu lingkungan masyarakat baru yang dapat menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi secara cepat dan tepat sejalan dengan perubahan global dan tren yang ada.
- f. Memberdayakan masyarakat dan pihak-pihak lain sebagai mitra pemerintah dalam proses pengembalian kebijakan publik secara merata dan demokratis.

Kemudian lebih lanjut lagi pemanfaatan *electronic government* ditinjau dari karakteristik teknologi informasi terdapat beberapa manfaat Akadun (2009:137)

- a. Akan tercipta pemerintahan yang lebih baik, karena proses pelayanan yang lebih transparan, terjadi kontrol masyarakat yang lebih kuat, dan pengawasan yang bersifat lekat waktu (*real Time*).
- b. Berkurangnya praktek-praktek korupsi, karena komputer tidak memiliki sifat bawaan yang mengarah kepada perilaku korup, segala sesuatu yang terjadi pada sistem komputer hanya bila memang secara sengaja dan sistematis dirancang untuk melakukannya.
- c. Tata hubungan yang lebih ramping untuk terlaksannya pelayanan pemerintah yang lebih baik. Baik hubungan antara pemerintah dengan masyarakat (*government-citizen*), pemerintah dengan dunia usaha (*government-business*), ataupun hubungan antara lembaga pemerintahan (*government-government*).
- d. Peningkatan efisiensi pemerintahan di semua proses, untuk menghadapi pemborosan belanja sektor publik atau inefisiensi dalam berbagai proses.
- e. Akan terjadi efisiensi dalam skala ruang dan waktu.

- f. Struktur dan organisasi informasi yang tersistematisasi.
- g. Peningkatan manajemen sumber daya baik dari sisi peningkatan bidang kendali (*span of Control*) maupun sumber daya organisasinya sendiri.

Dari sekian banyak manfaat yang diperoleh dari penerapan *electronic government* maka kita dapat simpulkan bahwa Keuntungan lain dari terciptanya pemanfaatan teknologi informasi oleh pemerintahan yaitu dapat meningkatkan transparansi sehingga dapat menekan kemungkinan korupsi terjadi, meningkatkan kenyamanan, dan juga dapat memangkas biaya yang harus dikeluarkan. Sehingga dapat tercipta pemerintahan yang baik atau biasa disebut dengan *good governance* dan cita-cita besar kita untuk mewujudkan tujuan nasional dapat dicapai.

3. Hambatan Implementasi Electronic Government

Hambatan-hambatan yang terjadi dalam mengimplementasikan *electronic government* di Indonesia nyatanya cukup sulit, tidak mudah bagi kita berubah dari kondisi yang lama menjadi sesuatu yang baru. Seperti yang di katakan oleh Akadun (2009:137-8) masyarakat kita terbentur dengan persoalan internal berkaitan dengan sumber-sumber daya bangsa Indonesia yang belum sepenuhnya dapat mendukung terwujudnya pemerintahan yang baik. Kemudian ketidakberhasilan implementasi *electronic government* khususnya di Indonesia menurut Hardjaloka (2014:2) ada beberapa hal, yaitu :

- a. Minimnya peraturan daerah yang mengatur mengenai penerapan *E-Government*.

Dalam rangka menerapkan *e-government* di setiap daerah maka pemerintah daerah harus menerbitkan peraturan daerah yang mengatur

mengenai kewajiban penerapan *e-government* di daerahnya. Meskipun demikian, masih banyak pemerintah daerah yang belum menerbitkan peraturan daerah tersebut.

b. Belum ada tradisi saling berbagi informasi (*No Culture of Sharing*)

Dalam penerapan *e-government* maka pemerintah dituntut untuk mem publikasikan seluruh informasi yang dimiliki melalui internet kepada masyarakat. Meskipun demikian, mim publikasikan informasi masih belum menjadi hal yang lazim di kalangan masyarakat Indonesia sehingga banyak oknum pejabat publik yang justru mempersulit masyarakat untuk mendapatkan akses untuk memperoleh informasi tersebut.

c. Belum Ada tradisi untuk mendokumentasi (*No Culture of Documenting*)

Selain belum ada tradisi untuk berbagi informasi, Indonesia juga menghadapi tantangan dimana para pejabat publik belum terbiasa untuk mendokumentasi segala informasi. Hal ini tentu menghambat penerapan *e-government* dimana semua informasi harus didokumentasikan dan dipublikasikan.

d. Kurang sumber daya manusia yang handal dan kemampuan masyarakat dalam menggunakan teknologi

Dalam menerapkan *e-government* maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang handal di bidang teknologi informasi. Meskipun demikian, saat ini masih banyak pejabat publik yang tidak memiliki kemampuan yang memadai di biang teknologi informasi yang mengakibatkan

terhambatnya penerapan *e-government*. selain itu, tantangan yang dihadapi dari sisi masyarakat ialah masih banyak masyarakat yang belum memahami mengenai penggunaan teknologi.

e. Infrastruktur yang mahal dan belum memadai

Di Indonesia, Infrastruktur telekomunikasi masih belum tersebar secara merata bahkan masih banyak warga negara yang belum dialiri sarana listrik. Hal tersebut tentu membutuhkan banyak investasi dari pemerintah untuk membangun infrastruktur listrik dan telekomunikasi. Meskipun demikian, biaya yang tinggi menghambat pemerintah dalam pembangunan infrastruktur listrik dan telekomunikasi. Dengan demikian, infrastruktur yang belum memadai dan biaya yang mahal menghambat penerapan *e-government* khususnya di daerah.

f) Akses yang terbatas.

Dengan minimnya infrastruktur yang memadai membuat akses terhadap *e-government* menjadi terbatas pada tempat-tempat tertentu saja.

Kemudian hal serupa dilanjutkan oleh Akadun (2009:144-5) terdapat sejumlah hambatan dalam pelaksanaan implementasi *electronic government* sebagai berikut :

a. Kualitas SDM dalam bidang teknologi dan komunikasi belum memadai.

- b. sarana dan prasarana penunjang *e-government* yang belum memadai untuk beberapa pemerintah daerah.
- c. masih overlappingnya struktur organisasi *e-government*.
- d. ketidakpastian peruntukan anggaran *e-government*.

G. Wajib Laport Perusahaan

1. Wajib Laport Perusahaan

Pemerintah telah menetapkan kebijakan di bidang ketenagakerjaan yang dirumuskan dalam UU No. 13 Tahun 2003 yaitu melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan pasal 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual. dalam melaksanakan kebijaksanaan di bidang perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja, sebagai kebijaksanaan pokok yang bersifat menyeluruh, diperlukan data yang dapat memberikan gambaran mengenai ketenagakerjaan di perusahaan, untuk itu terdapat pengaturan untuk hal tersebut yang tercantum pada UU RI Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan, dan yang kemudian telah diperbaharui dengan diterbitkannya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 Pada Kementrian Ketenagakerjaan RI yang mengatur hal tersebut.

Dalam UU RI Nomor 7 pasal 6 ayat (1) Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan menyebutkan ketentuan-ketentuan yang mewajibkan sebuah perusahaan untuk melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan sebagai berikut :

“Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari setelah mendirikan, menjalankan kembali atau memindahkan perusahaan.”

Kemudian hal-hal apa saja yang harus di laporkan oleh perusahaan kepada pemerintah dijelaskan kembali dalam UU RI Nomor 7 pasal 6 ayat (2) Tahun 1981 yaitu :

Laporan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memuat keterangan:

- a) identitas perusahaan;
- b) hubungan ketenagakerjaan;
- c) perlindungan tenaga kerja;
- d) kesempatan kerja.

Dengan melaporkan data-data yang diperlukan maka pemerintah dapat melaksanakan tindak lanjut seperti yang tercantum pada UU RI Nomor 7 pasal 6 ayat (3) yaitu :

“(3) Menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat mengatur lebih lanjut perincian keterangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2).”

Setelah perusahaan melaksanakan pelaporan dengan memberikan keterangan-keterangan perusahaan yang sebagaimana dimaksud dengan UU RI Nomor 7 Pasal 6 ayat (2), maka perusahaan harus melakukan pelaporan kembali setiap tahunnya. Hal tersebut tercantum pada UURI Nomor 7 Pasal 7 ayat (1) yaitu :

(1) Setelah menyampaikan laporan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, pengusaha atau pengurus wajib melaporkan setiap tahun secara tertulis mengenai ketenaga kerjaan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Berdasarkan pasal-pasal di atas menjelaskan bahwa sudah jadi kewajiban setiap perusahaan yang milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain untuk melaporkan ketenagakerjaannya. Hal tersebut merupakan upaya pemerintah untuk menangani permasalahan tentang ketenagakerjaan. selanjutnya Menurut Marhaeni (2007:179) berpendapat bahwa Pertimbangan pembentukan Undang-undang RI No.7 tahun 1981 tentang Wajib Lapori Ketenagakerjaan di Perusahaan adalah dalam rangka memperoleh data yang diperlukan untuk memberikan informasi tentang kondisi ketenagakerjaan di perusahaan di mana data tersebut akan digunakan oleh pemerintah dalam membuat kebijakan di bidang perluasan kesempatan kerja dan perlindungan tenaga kerja.

2. Sistem Wajib Lapor Perusahaan *Online*

Pengertian dari sebuah sistem menurut Menurut McLeod dalam Mahaseptiviana (2014:2), Sistem adalah himpunan dari unsur-unsur yang saling berkaitan sehingga membentuk suatu kesatuan yang utuh dan terpadu. Kemudian sistem yang saling berhubungan tersebut memerlukan jaringan yang dinamakan *internet* sehingga dapat saling terhubung satu sama lain. Menurut KKBI arti kata *internet* itu sendiri adalah : “jaringan komunikasi elektronik yang menghubungkan jaringan komputer dan fasilitas komputer yang terorganisasi di seluruh dunia melalui telepon atau satelit.” (<https://kbbi.web.id/internet>). Dari pengertian tersebut maka sistem wajib lapor perusahaan online maka penulis dapat mengartikan sebagai pelaksanaan pelaporan perusahaan melalui jaringan komunikasi elektronik dengan menggunakan fasilitas komputer yang telah reintegrasi melalui telepon/satelit sehingga dapat di akses di mana saja kita berada.

3. Penanganan Sistem Wajib Lapor Perusahaan Online di Kementerian Ketenagakerjaan RI.

Pelayanan sistem wajib lapor perusahaan *online* merupakan konsep pelaporan wajib lapor perusahaan yang telah ter integrasi, sebagai upaya pengembangan penggunaan teknologi dan informasi serta dapat memberikan kemudahan bagi pelaku usaha dan perlindungan kepada para pekerjanya. Dalam pelaksanaannya sebelum adanya sistem pelaporan perusahaan secara *daring*, pelaku usaha yang ingin melaporkan ketenagakerjaannya harus datang melalui disnaker setempat, hal tersebut sudah berjalan cukup lama yang kemudian sekarang para pelaku usaha dapat melaporkan ketenagakerjaannya melalui *website* resmi yang disediakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI dengan alamat <http://wajiblapor.kemnaker.go.id>.

hal tersebut tercantum pada PERMENAKER RI Nomor 18 Pasal 3 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan.

Sebagai berikut :

“Wajib laporkan ketenagakerjaan di Perusahaan dilakukan melalui sistem *daring* yang disediakan oleh kementerian dengan alamat <http://wajiblapor.kemenaker.go.id>”

alamat tersebut sudah didukung oleh teknologi informasi dan terhubung dalam jaringan. Pelaporan ketenagakerjaan secara *daring* sebagai jembatan penghubung antara kementerian ketenagakerjaan dengan masyarakat. Layanan tersebut memberikan informasi secara *online* selama 24 jam sehari, dan 7 hari dalam seminggu. Kebijakan ini merupakan hal yang mendukung kegiatan *e-government* di Indonesia

dalam pelaksanaannya terdapat tata cara dalam pelaporan ketenagakerjaan yang telah di atur pada pasal 7-9 PERMENAKER RI Nomor 18 Tahun 2017 sebagai berikut :

- a. Bagian kesatu pasal 7 mengatur tentang *registrasi*, yaitu mengatur tentang tata cara bagi perusahaan yang baru ingin memulai melaporkan perusahaannya.
- b. Bagian kedua pasal 8 mengatur tentang Laporan Sesudah Mendirikan, Menjalankan Kembali, atau Memindahkan Perusahaan.
- c. Bagian ketiga pasal 9 mengatur tentang Laporan Sebelum Memindahkan, Menghentikan, atau Membubarkan Perusahaan.
- d. Bagian keempat pasal 10 mengatur tentang Laporan Berkala.

Hasil data yang terkumpul akan disimpan dan akan dijadikan bahan perumusan kebijakan tingkat daerah maupun nasional seperti yang dimaksud pada

Pasal 10 PERMENAKER RI Nomor 18 Tahun 2017 dan pengelolaan jaringan dan basis data sistem wajib lapor ketenagakerjaan dilakukan oleh Badan Perencanaan dan Pengembangan Ketenagakerjaan melalui Pusat Data dan Informasi, seperti yang tercantum pada Pasal 16 PERMENAKER RI Nomor 18 Tahun 2017.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Moleong dalam (Herdiyansyah, 2010:9) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Gorman & Clayton dalam (Santana 2007:29:30) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif sebagai berikut:

“Riset kualitatif memproses pencarian gambaran data dari konteks kejadiannya langsung, sebagaimana upaya melukiskan peristiwa persis kenyataannya, yang berarti membuat berbagai kejadiannya seperti merekat, dan melibatkan perspektif (peneliti) yang partisipatif di dalam berbagai kejadiannya, serta menggunakan penginduksian dalam menjelaskan gambaran fenomena yang diamatinya.”

Berdasarkan penjelasan di atas, jika dikaitkan dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan penelitian jenis deskriptif. Menurut Sugiyono (2005:11) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Melalui penggunaan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif sehingga pendekatan ini cocok penelitian ini untuk mengetahui tentang “Implementasi Kebijakan Sistem Wajib Laport Ketenagakerjaan Secara Daring

Melalui Website Kementerian Ketenagakerjaan (Studi Implementasi Permenaker Nomor 18 Tahun 2017 Pada Kementerian Ketenagakerjaan RI).

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian dimaksudkan untuk membatasi permasalahan yang akan diteliti agar tidak terjadi pembiasan dalam mempresepsikan dan mengkaji masalah yang ingin diteliti. Penelitian kualitatif menghendaki ditetapkan batasan dalam penelitiannya atas dasar fokus yang timbul sebagai masalah dalam penelitian. Hal tersebut disebabkan oleh, pertama, batas menentukan kenyataan jamak yang kemudian mempertajam fokus. Kedua, penetapan fokus dapat lebih dekat dihubungkan oleh interaksi antara peneliti dan fokus (Moleong (2011:12). Selanjutnya kembali dijelaskan oleh Sugiyono (2017:207) penetapan fokus dilakukan karena terlalu luasnya masalah, ... batasan masalah dalam penelitian kualitatif disebut dengan fokus, yang berisi pokok masalah yang masih bersifat umum.

Berdasarkan penjelasan tersebut tersebut pada dasarnya fokus penelitian adalah penetapan masalah yang akan menjadi pusat perhatian. Hal tersebut akan memudahkan pembatasan fenomena atau permasalahan yang terjadi, dengan demikian penelitian akan lebih terarah, lebih tar konsentrasi, dan tidak meluas.

Adapun fokus yang digunakan dalam penelitian mengenai implementasi Implementasi Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan Secara Daring Melalui Website Kementerian Ketenagakerjaan (Studi Implementasi Permenaker Nomor 18 Tahun 2017 Pada Kementerian Ketenagakerjaan RI)

1. Dalam mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis implementasi kebijakan sistem pelaporan ketenagakerjaan secara *online* melalui *website*

Kementerian Ketenagakerjaan terhadap PERMENAKER (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan) Nomor 18 Tahun 2017 di Kementrian Ketenagakerjaan

Republik Indonesia akan menggunakan model pendekatan implementasi kebijakan George Edward III yang kemudian dilihat dari variabel berikut :

a) Komunikasi

- (1) Transmisi
- (2) Kejelasan
- (3) Konsistensi

b) Sumber-sumber

- (1) Staf
- (2) Informasi
- (3) Wewenang
- (4) Fasilitas.

c) Disposisi.

- (1) Pengangkatan birokrat
- (2) Intensif

d) Struktur birokrasi

- (1) *Standart Operating Prosedures* (SOP)
- (2) Fragmentasi

2. Faktor penghambat dan pendukung dari implementasi sistem pelaporan ketenagakerjaan secara *online* melalui *website* kementrian ketenagakerjaan

C. Lokasi dan situs penelitian

Lokasi penelitian merupakan posisi atau letak yang ditentukan oleh peneliti untuk melihat lebih jauh objek yang diteliti. Lokasi yang digunakan dalam melakukan penelitian ini berada pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang beralamat di Jl. Jendral Gatot Subroto Kav. 51 Jakarta Selatan. Hal ini disebabkan oleh kementerian ketenagakerjaan merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang memiliki peran penting dalam menangani permasalahan di bidang ketenagakerjaan di Indonesia.

Selanjutnya, situs penelitian merupakan tempat peneliti sebagai pusat objek yang diteliti sekaligus dijadikan sebagai tempat memperoleh sumber data dan informasi yang berguna dalam menjawab permasalahan sesuai dengan fokus penelitian yang diteliti. Adapun situs penelitian dalam penelitian ini yaitu, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Situs tersebut dipilih karena Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia sedang melaksanakan inovasi pelayanan publik dengan menerapkan konsep *electronic government*. Namun dalam pelaksanaannya terdapat kendala dalam proses implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan. dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai proses implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan.

D. Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan pendapat Lofland dan Lofland dalam (Moleong, 2011:157) mengatakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diartikan bahwa keberadaan data dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk mengetahui fenomena yang diteliti.

Kemudian data yang diperoleh dapat memberikan dukungan terhadap proses analisis terhadap objek yang diteliti.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian dapat dibagi menjadi dua menurut Sugiyono (2017:225) terdapat dua teknik pengumpulan data, antara lain data primer dan data sekunder. Kemudian diklarifikasikan sebagai berikut :

1. Data primer

Data primer adalah sumber data yang didapat langsung dengan Dae memberikan data kepada pengumpul data atau data yang diperoleh oleh peneliti yang berasal langsung dari sumbernya. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah Bagian Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan, dan Pusat Data dan Informasi Kementerian Ketenagakerjaan. Berikut data primer diperoleh dari penelitian ini yaitu :

- a. Tahap awal yang dilakukan oleh peneliti dalam menentukan informan yang dijadikan sebagai sumber data primer dilakukan pengamatan terlebih dahulu, selanjutnya memilih informan berdasarkan cara *purposive*, kepada subyek penelitian yang memiliki pengetahuan terhadap permasalahan yang diteliti “ *key informan*”. Tahap selanjutnya upaya peneliti untuk memperoleh informan lainnya yang menguasai permasalahan yang diteliti, peneliti meminta rekomendasi kepada informan awal untuk menentukan informan selanjutnya yang sesuai dengan fokus

penelitian. Cara tersebut merupakan dikenal sebagai istilah “snowball” yang dilaksanakan secara sejalan atau berurutan sampai dengan peneliti mencapai titik jenuh. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan informasi kunci sesuai dengan bidangnya dan jumlah informan ditetapkan sendiri oleh peneliti berdasarkan pertimbangan waktu dan tempat dimana untuk meneliti informan, selain itu juga tingkat pemahaman informan terhadap permasalahan yang sedang diteliti. Adapun informan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Bapak Barhmantya Digwijaya selaku Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi
 - 2) Bapak Firmansyah selaku Pranata Komputer Muda Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan.
 - 3) Ibu Mala selaku Staf Subbagian Data dan Informasi.
 - 4) Ibu Cindi selaku Operator Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan
2. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, data tersebut merupakan hasil dari kepustakaan, peristiwa atau kegiatan yang diperoleh melalui media. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen , arsip-arsip, media massa yang berhubungan dengan fokus penelitian.

a. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik yang digunakan dalam memperoleh data melalui bahan tertulis berupa dokumen maupun arsip yang sudah ada dan memiliki relevansi dengan fokus penelitian. Teknik

tersebut digunakan dalam memperoleh data melalui bahan-bahan tertulis berupa peraturan, kebijakan-kebijakan lainnya yang berkaitan dengan implemetasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan. Adapun dokumen yang digunakan peneliti sebagai berikut :

- 1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 tentang tata cara wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan.
- 2) Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan.
- 3) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik
- 4) Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melaksanakan penelitian diperlukan teknik pengumpulan data untuk memudahkan peneliti dalam memperoleh data dengan efektif dan efisien serta data yang diperoleh benar-benar akurat. Hal tersebut disampaikan juga oleh Sugiyono (2017:224) “teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.”. dalam penelitian kualitatif terdapat beberapa metode pengumpulan data yang sering digunakan, menurut Herdiansyah (2011:116) berapa metode penelitian tersebut, antara lain wawancara, observasi, studi dokumentasi, dan *focus Group discussion*. berdasarkan penjelasan teori tersebut dalam pengumpulan data, dan teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi (non-partisipan): Jenis observasi yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi non-partisipan. Dalam observasi ini, peneliti tidak terlibat aktif dan hanya sebagai pengamat independen. Pengumpulan data dengan observasi non partisipan tidak akan mendapatkan data yang mendalam dan tidak sampai pada tingkat makna, yaitu nilai-nilai dibalik perilaku yang tampak, terucap, dan tertulis. (Sugiyono, 2011:145). observasi merupakan suatu kegiatan mencari data yang dapat digunakan untuk memberikan suatu kesimpulan atau diagnosis. (Herdiansyah, 2011:131). Hal tersebut sebagai upaya mempertajam analisis yang berhubungan dengan pokok pengamatan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi (pengamatan) langsung terhadap proses pelaksanaan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan pada lokasi penelitian.
2. Wawancara (*in-depth interview*) : teknik pengumpulan data melalui wawancara berupa percakapan tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan

terwawancara (interviewed) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moleong, 2011:186). Teknik wawancara yang digunakan oleh peneliti

dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam (*in-depth interview*)

Penggunaan teknik wawancara ini Menurut (Moleong, 2005 : 186).

wawancara mendalam merupakan proses menggali informasi secara mendalam, terbuka, dan bebas dengan masalah dan fokus penelitian dan diarahkan pada pusat penelitian. Dalam hal ini metode wawancara mendalam yang dilakukan dengan adanya daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan sebelumnya. Pada penelitian ini proses pengumpulan data melalui wawancara dilaksanakan berdasarkan pada yang telah tertulis pada data primer.

3. Dokumentasi : Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. (Sugiyono, 2017:240). Hasil data dari teknik ini biasanya digunakan sebagai data pelengkap dalam penelitian kualitatif. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini sebagaimana yang telah disebutkan pada sumber data sekunder.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu peneliti dalam pemerolehan data.

Instrumen dalam penelitian kualitatif dapat berupa Test. Pedoman wawancara, pedoman observasi, dan kuesioner. (Sugiyono, 2017:222). Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan meliputi :

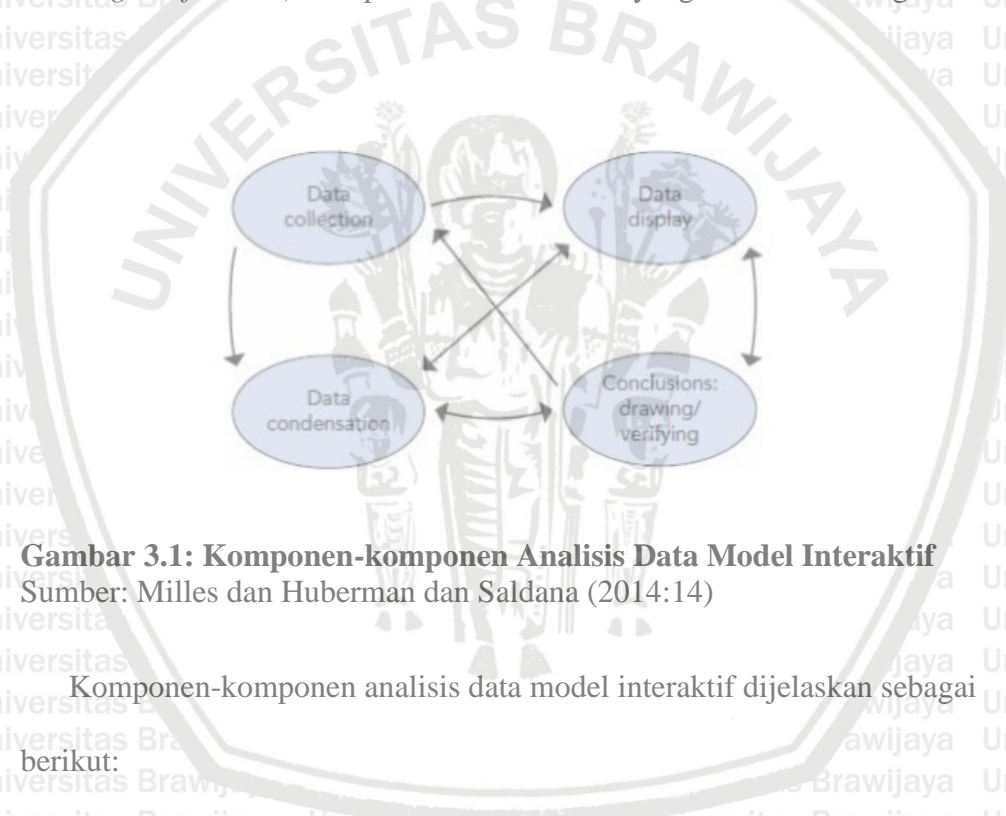
1. Pedoman Wawancara : pedoman wawancara (*interview Guide*) yaitu serangkaian pertanyaan yang untuk diajukan kepada pihak-pihak terkait sumber data dalam penelitian.
2. Observasi : dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri (Sugiyono, 2017:222). Yang merupakan sarana dalam proses pengumpulan data yang utama dalam melakukan pengamatan secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang menjadi fokus permasalahan yang terjadi di lapangan.
3. Alat perekam, sebagai alat bantu untuk merekam hasil dari wawancara.
4. Alat tulis menulis, sebagai alat bantu dalam pencatatan hal-hal yang sekiranya penting di lapangan.
5. Catatan lapangan, dipergunakan untuk mencatat apa yang dilihat, dialami, dan dipikirkan dalam proses pengumpulan data di lapangan.

G. Analisi Data

Teknik analisis data kualitatif menurut Bogdan dalam (Sugiyono, 2017:244) menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan di lapangan dan, bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Dengan demikian dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif untuk mengetahui tentang implementasi

kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan *online* melalui *website* Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data model Milles, model Milles, Huberman dan Saldana beranggapan bahwa analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*) dan penarikan kesimpulan (*conclusion drawing/verification*). Adapun model interaktif yang dimaksud sebagai berikut:



Gambar 3.1: Komponen-komponen Analisis Data Model Interaktif
Sumber: Milles dan Huberman dan Saldana (2014:14)

Komponen-komponen analisis data model interaktif dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengumpulan data (*Data Collection*)

Data yang diperoleh oleh peneliti melalui melaksanakan, wawancara, observasi, dokumentasi, foto, dan bahan-bahan lainnya.

2) Kondensasi data (*Data Condensation*)

Kondensasi data merupakan proses pemilihan, pemurusan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan informasi data mentah yang muncul dari catatan-catatan tertulis lapangan.

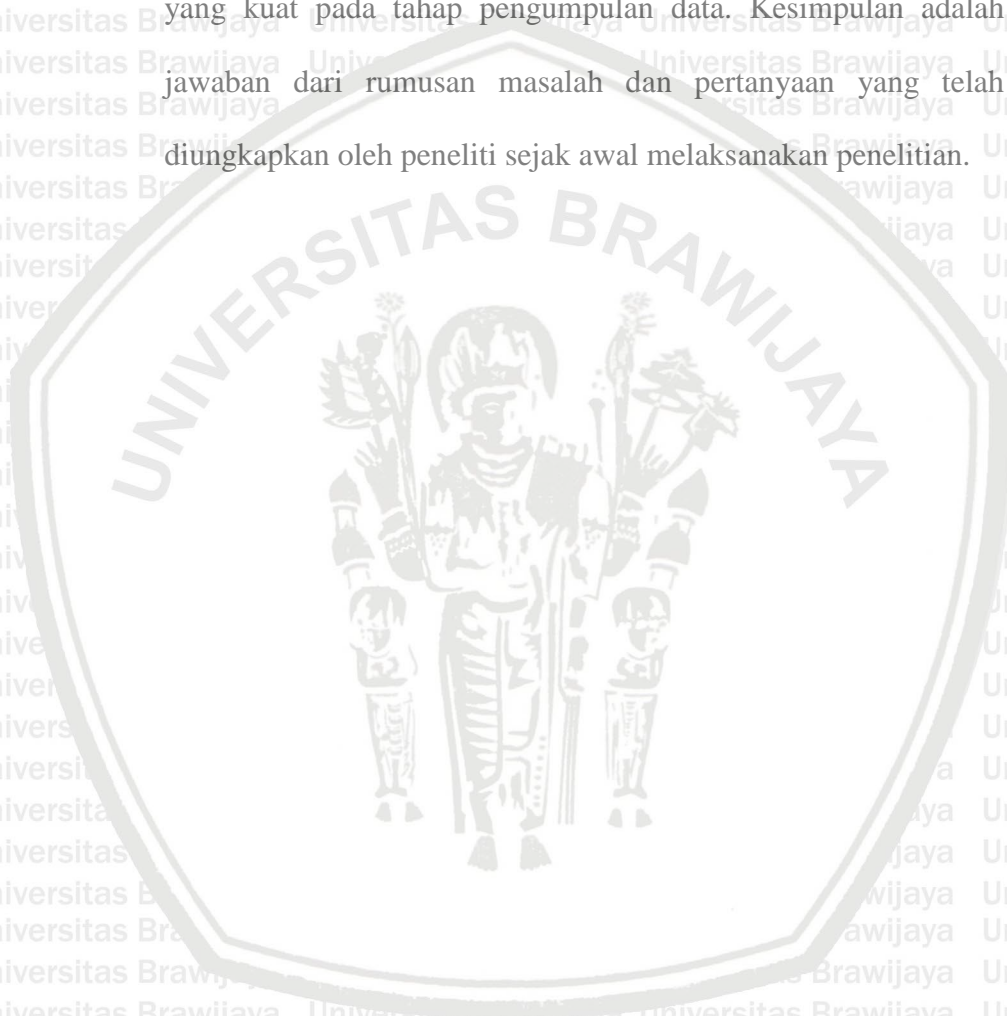
Kondensasi data digunakan Dalam menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Data yang diperoleh dari lapangan tersebut kemudian diklarifikasikan oleh peneliti dan selanjutnya dipilih mana yang relevan dan mana yang tidak relevan dengan permasalahan dan fokus penelitian.

3) Penyajian data (*Data Display*)

Penyajian data diartikan sebagai sekumpulan informasi yang tersusun dan memberikan peluang dalam melakukan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data yang baik merupakan suatu cara yang utama dalam analisis kualitatif yang valid. Penyajian data menggunakan beberapa jenis data dalam bentuk kumpulan kalimat. Untuk menghubungkan dan menggabungkan informasi yang tersusun dalam bentuk yang padu dan mudah dipahami.

4) Kesimpulan penarikan atau verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

Penarikan kesimpulan dari verifikasi berdasarkan data yang telah direduksi dan disajikan dengan membuat kesimpulan yang didukung dengan bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data. Peneliti membuat kesimpulan yang didukung dengan bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data. Kesimpulan adalah jawaban dari rumusan masalah dan pertanyaan yang telah diungkapkan oleh peneliti sejak awal melaksanakan penelitian.



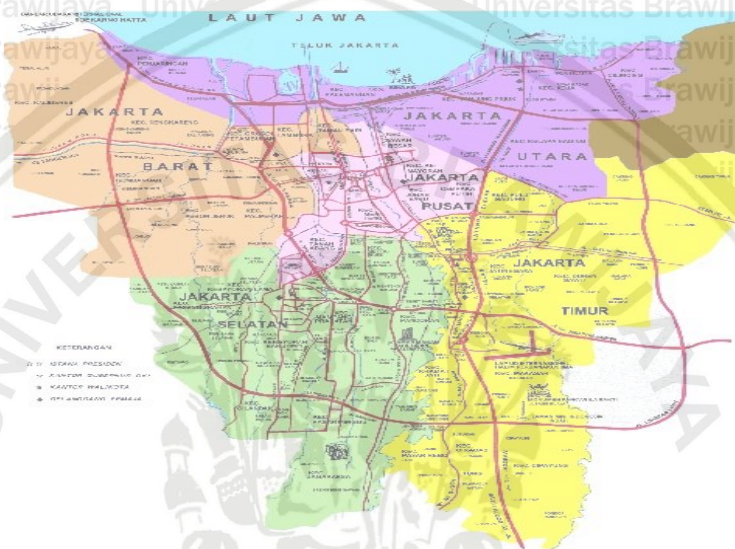
BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi dan Situs Penelitian

1. Kondisi Umum Wilayah Provinsi DKI

a. Keadaan geografis kota Jakarta



Gambar 4.1 Peta Administrasi Kota Jakarta

Sumber : https://jakarta.go.id/_diakses 2/7/2019

Provinsi DKI Jakarta terbagi menjadi 5 wilayah Kota administrasi dan satu Kabupaten administratif, yakni: Kota administrasi Jakarta Pusat dengan luas 47,90 km², Jakarta Utara dengan luas 142,20 km², Jakarta Barat dengan luas 126,15 km², Jakarta Selatan dengan luas 145,73 km², dan Kota administrasi Jakarta Timur dengan luas 187,73 km², serta Kabupaten Administratif Kepulauan Seribu dengan luas 11,81 km². Di sebelah utara membentang pantai sepanjang 35 km, yang menjadi tempat bermuaranya 13 buah sungai dan 2 buah kanal. Di sebelah selatan dan timur berbatasan dengan

Kota Depok, Kabupaten Bogor, Kota Bekasi dan Kabupaten Bekasi, sebelah barat dengan Kota Tangerang dan Kabupaten Tangerang, serta di sebelah utara dengan Laut Jawa.

Secara geologis, seluruh dataran terdiri dari endapan pleistocene yang terdapat pada ± 50 m di bawah permukaan tanah. Bagian selatan terdiri atas lapisan alluvial, sedang dataran rendah pantai merentang ke bagian pedalaman sekitar 10 km. Di bawahnya terdapat lapisan endapan yang lebih tua yang tidak tampak pada permukaan tanah karena tertimbun seluruhnya oleh endapan alluvium. Di wilayah bagian utara baru terdapat pada kedalaman 10-25 m, makin ke selatan permukaan keras semakin dangkal 8-15 m. Pada bagian tertentu juga terdapat lapisan permukaan tanah yang keras dengan kedalaman 40 m.

Keadaan Kota Jakarta umumnya beriklim panas dengan suhu udara maksimum berkisar $32,7^{\circ}\text{C}$ - $34,^{\circ}\text{C}$ pada siang hari, dan suhu udara minimum berkisar $23,8^{\circ}\text{C}$ - $25,4^{\circ}\text{C}$ pada malam hari. Rata-rata curah hujan sepanjang tahun 237,96 mm, selama periode 2002-2006 curah hujan terendah sebesar 122,0 mm terjadi pada tahun 2002 dan tertinggi sebesar 267,4 mm terjadi pada tahun 2005, dengan tingkat kelembaban udara mencapai 73,0 - 78,0 persen dan kecepatan angin rata-rata mencapai 2,2 m/detik - 2,5 m/detik.

b. Kondisi Demografi Kota Jakarta

Jumlah penduduk dalam periode 2002-2006 terus mengalami peningkatan walaupun pertumbuhannya mengalami penurunan. Tahun 2002 jumlah penduduk sekitar 8,50 juta jiwa, tahun 2006 meningkat menjadi 8,96 juta jiwa, dan dalam lima tahun ke depan jumlahnya diperkirakan mencapai 9,1 juta orang. Kepadatan penduduk pada tahun 2002 mencapai 12.664 penduduk per km², tahun 2006 mencapai 13.545 penduduk per km² dan diperkirakan dalam lima tahun kedepan mencapai 13.756 penduduk per km².

Laju pertumbuhan penduduk pada periode tahun 1980-1990 sebesar 2,42 persen per tahun, menurun pada periode 1990-2000 dengan laju 0,16 persen. Pada periode 2000-2005, laju pertumbuhan penduduk sebesar 1,06 persen per tahun.

Sepanjang periode 2002-2006 angka kematian bayi turun secara signifikan, yaitu dari 19,0 per 1000 kelahiran hidup tahun 2002 menjadi 13,7 per 1000 kelahiran hidup pada tahun 2006. Dengan penurunan angka kelahiran total dari 1,56 pada tahun 2000 menjadi 1,53 pada tahun 2006, maka terlihat faktor dominan yang mempengaruhi pertambahan jumlah penduduk adalah turunnya angka kematian bayi disamping migrasi dalam jumlah yang cukup besar karena pengaruh daya tarik Kota Jakarta sebagai pusat administrasi pemerintahan, ekonomi, keuangan, dan bisnis.

Dilihat dari struktur umur, penduduk Jakarta sudah mengarah ke "penduduk tua", artinya proporsi "penduduk muda" yaitu yang berumur 0-14 tahun sudah mulai menurun. Bila pada tahun 1990, proporsi penduduk muda masih sebesar 31,9 persen, maka pada tahun 2006 proporsi ini menurun menjadi 23,8 persen. Sepanjang tahun 2002-2006, proporsi penduduk umur muda tersebut relatif stabil, yaitu sekitar 23,8 persen. Sebaliknya proporsi penduduk usia lanjut (65 tahun ke atas) naik dari 1,5 persen pada tahun 1990, menjadi 2,2 persen pada tahun 2000. Tahun 2006, proporsi penduduk usia lanjut mengalami kenaikan menjadi 3,23 persen. Kenaikan penduduk lansia mencerminkan adanya kenaikan rata-rata usia harapan hidup, yaitu dari 72,79 tahun pada tahun 2002 menjadi 74,14 tahun pada tahun 2006

c. Makna lambang kota Jakarta



Gambar 4.2. Lambang Kota Jakarta

Sumber : <https://jakarta.go.id/>, diakses 2/7/2019

Lambang Daerah Khusus ibu kota Jakarta Raya melukiskan pengertian-pengertian sebagai berikut :

1) Jakarta sebagai kota revolusi dan kota proklamasi kemerdekaan Indonesia :

2) Jakarta sebagai Ibu-Kota Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pengertian kota dilambangkan dengan gerbang (terbuka). Kekhususan kota Jakarta sebagai kota revolusi dan kota proklamasi dilambangkan dengan "Tugu Nasional" yang melambangkan kemegahan dan daya juang dan cipta Bangsa dan rakyat Indonesia yang tak kunjung padam. "Tugu Nasional" ini dilingkari oleh untaian padi dan kapas, dimana pada permulaan tangkai-tangkainya melingkar sebuah tali berwarna emas, yakni lambang cita-cita daripada perjuangan Bangsa Indonesia yang bertujuan suatu masyarakat adil dan makmur dalam persatuan yang kokoh erat. Di bagian bawah terlukis ombak-ombak laut yang melambangkan suatu ciri khusus dari Kota dan negeri kepulauan Indonesia. Keseluruhan ini dilukiskan atas dasar warna biru, warna angkasa luar yang membayangkan cinta kebebasan dan cinta damai bangsa Indonesia. Dan keseluruhan ini pula berada dalam gerbang, dan pada pintu gerbang itu terteralah dengan kemegahan yang sederhana sloka "Jaya Raya" satu sloka yang menggelorakan semangat segala kegiatan-kegiatan Jakarta Raya sebagai Ibu-kota dan kota perjuangan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dan keseluruhan ini pula berada dalam kesatuan yang seimbang pada bentuk perisai segi-lima yang bergaris tebal emas, sebagai pernyataan permuliaan terhadap dasar falsafah negara "Pancasila"

d. Visi Dan Misi Kota Jakarta

Visi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta :

“Jakarta kota maju, lestari dan berbudaya yang warganya terlibat dalam mewujudkan keberadaban, keadilan dan kesejahteraan bagi semua.”

Misi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta :

- 1) Menjadikan Jakarta kota yang aman, sehat, cerdas, berbudaya, dengan memperkuat nilai-nilai keluarga dan memberikan ruang kreativitas melalui kepemimpinan yang melibatkan, menggerakkan dan memanusiakan.
- 2) Menjadikan Jakarta kota yang memajukan kesejahteraan umum melalui terciptanya lapangan kerja, kestabilan dan keterjangkauan kebutuhan pokok, meningkatnya keadilan sosial, percepatan pembangunan infrastruktur, kemudahan investasi dan berbisnis, serta perbaikan pengelolaan tata ruang.
- 3) Menjadikan Jakarta tempat wahana aparatur negara yang berkarya, mengabdikan, melayani, serta menyelesaikan berbagai permasalahan kota dan warga, secara efektif, meritokratis dan berintegritas.
- 4) Menjadikan Jakarta kota yang lestari, dengan pembangunan dan tata kehidupan yang memperkuat daya dukung lingkungan dan sosial.
- 5) Menjadikan Jakarta ibukota yang dinamis sebagai simpul kemajuan Indonesia yang bercirikan keadilan, kebangsaan dan kebhinekaan. Sumber

2. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

a. Sejarah Kementerian Ketenagakerjaan RI

Sebagian besar kementerian yang ada sekarang telah mengalami berbagai perubahan, meliputi penggabungan, pemisahan, pergantian nama, baik sementara atau permanen. Tidak terkecuali untuk Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker). Sejarah Kemnaker diawali saat panitia persiapan kemerdekaan Indonesia menetapkan jumlah kementerian pada tanggal 19 Agustus 1945. Awalnya tidak ada kementerian khusus yang menangani masalah ketenagakerjaan, dan semua tugas dan fungsi yang berkaitan dengan masalah-masalah perburuhan masih berada di bawah Kementerian Sosial. Baru sejak tanggal 3 Juli 1947 ditetapkan adanya kementerian Perburuhan dan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1947 tanggal 25 Juli 1947 ditetapkan tugas pokok Kementerian Perburuhan Kemudian berdasarkan Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 1 Tahun 1948 tanggal 29 Juli 1947 ditetapkan tugas pokok Kementerian Perburuhan yang mencakup tugas urusan-urusan sosial menjadi Kementerian Perburuhan dan Sosial

Pada pemerintahan Republik Indonesia Serikat (RIS) organisasi Kementerian Perburuhan tidak lagi mencakup urusan sosial dan struktur organisasinya didasarkan pada Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 1 Tahun 1950 setelah Republik Indonesia Serikat bubar, struktur organisasi Kementerian Perburuhan disempurnakan lagi dengan Peraturan Kementerian Perburuhan Nomor 1 tahun 1951. Berdasarkan peraturan tersebut mulai

tampak kelengkapan struktur organisasi Kementerian Perburuhan yang mencakup struktur organisasi Kementerian Perburuhan yang mencakup struktur organisasi sampai tingkat daerah dengan uraian tugas yang jelas.

Pada masa transisi 1966-1969, Kementerian Perburuhan berubah nama menjadi Departemen Tenaga Kerja (Depnaker). Pada pembentukan Kabinet Pembangunan II, Depnaker diperluas menjadi Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, sehingga ruang lingkup tugas dan fungsinya tidak hanya mencakup permasalahan ketenagakerjaan tetapi juga mencakup permasalahan ketransmigrasian dan pengkoperasian. Susunan organisasi dan tata kerja Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi diatur melalui Kepmen Nakertranskop Nomor Kep 1000/Men/1975 yang mengacu kepada KEPPRES No 44 Tahun 1974.

Dalam Kabinet Pembangunan III, unsur koperasi dipisahkan dan Departemen Tenaga kerja, Transmigrasi dan Koperasi, sehingga menjadi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans). Dalam masa bakti Kabinet Pembangunan IV dibentuk Departemen Transmigrasi, sehingga unsur transmigrasi dipisah dari Depnaker Susunan organisasi dan tata kerja Depnaker ditetapkan dengan Kepmennaker No. Kep 199/Men/1984 sedangkan susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Transmigrasi Nomor : Kep-55A/Men/1983.

Pada masa reformasi, Departemen Tenaga Kerja dan Departemen Transmigrasi kemudian bergabung kembali pada tanggal 22 Februari

2001. Usaha penataan organisasi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi terus dilakukan dengan mengacu kepada Keputusan Presiden RI Nomor 47 Tahun 2002 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja yang kemudian diubah namanya menjadi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans) Indonesia. Penamaan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans) ini terus digunakan selama periode kabinet Gotong Royong, Indonesia Bersatu dan Indonesia Bersatu II. Baru sejak Kabinet Kerja tahun 2014. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi berubah nama menjadi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia atau Kemnaker.

b. Visi dan Misi Kementerian Ketenagakerjaan RI

Visi : "Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Produktif, Kompetitif dan Sejahtera"

Misi : Perluasan kesempatan kerja dan peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta penguatan informasi pasar kerja dan bursa kerja.

- 1) Peningkatan kompetensi ketrampilan dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi
- 2) Peningkatan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan sosial tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi
- 3) Peningkatan pengawasan ketenagakerjaan

- 4) Percepatan dan pemerataan pembangunan wilayah dan
- 5) Penerapan organisasi yang efisien, tatalaksana yang efektif dan terpadu dengan prinsip pemerintahan yang baik (good governance), yang didukung oleh penelitian, pengembangan dan pengelolaan informasi yang efektif.

c. Struktur Organisasi Kementerian Ketenagakerjaan RI

Struktur organisasi merupakan susunan komponen-komponen atau unit-unit kerja dalam suatu organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan yang berbeda-beda tersebut diintegrasikan (koordinasi). Berangkat dari hal tersebut, dalam lingkungan Hubungan Masyarakat Kementerian Ketenagakerjaan RI sendiri, struktur organisasi ditetapkan melalui Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan, struktur Kementerian Ketenagakerjaan lebih jelas lagi jika melihat langsung bagan berikut ini :



d. Makna lambang kementerian ketenagakerjaan RI



KEMNAKER

Gambar 4.4 Logo Kementerian Ketenagakerjaan (KEMNAKER) RI

Sumber: <http://kemnaker.go.id>, diakses 2/7/2019

Dengan adanya perubahan nomenklatur Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menjadi Kementerian Ketenagakerjaan sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2015 tentang Kementerian Ketenagakerjaan serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan, maka perlu adanya Lambang Kementerian Ketenagakerjaan yang mencerminkan tugas dan fungsi dalam menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan.

Logo Kementerian Ketenagakerjaan adalah simbol yang terdiri dari gambar dan tulisan yang merupakan identitas resmi Kementerian Ketenagakerjaan yang dapat meningkatkan citra, wibawa, dan alat

pemersatu yang merupakan refleksi dari visi dan misi Kementerian Ketenagakerjaan. (progresnews.info, 04/09/2015)

Logo Kementerian Ketenagakerjaan memiliki tiga simbol yaitu titik, manusia, dan 4 manusia yang saling berhadapan dan berpegang tangan membentuk anyaman.

- 1) Simbol titik dalam logo Kementerian Ketenagakerjaan merupakan perlambang 4 (empat) ruh dalam diri manusia yang diartikan mewakili jiwa, raga, akal dan rasa. Sedangkan simbol manusia merupakan perlambang 4 (empat) unsur manusia yang terdiri dari Pemerintah, Masyarakat, Pengusaha dan Pekerja.
- 2) Dalam logo juga terdapat simbol 4 (empat) manusia saling berhadapan dan berpegangan tangan membentuk anyaman. Simbol ini memiliki arti ketika semua unsur manusia bekerja sama secara harmonis akan mewujudkan keseimbangan dan menghasilkan kinerja yang mampu mewujudkan kehidupan secara berkelanjutan dan akan mampu menjadi insan yang memanusiakan manusia.
- 3) Warna biru yang terdapat dalam logo adalah mewakili diri yang berkomitmen dengan teguh yakni yakni mewujudkan cita-cita yang telah diterangkan oleh bentuk logo tersebut.

3. Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Ditjen BINWASNAKER dan K3)

a. Tugas Pokok dan Fungsi Ditjen Binwasnaker & K3

Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (disingkat Ditjen Binwasnaker & K3)

adalah unsur pelaksana yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Ketenagakerjaan.

Ditjen Binwasnaker & K3 dipimpin oleh Direktur Jenderal yang mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

Tugas

Merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang pembinaan pengawasan ketenagakerjaan .

Fungsi

- 1) perumusan kebijakan di bidang pembinaan pengawasan norma ketenagakerjaan ,norma kerja perempuan dan anak ,keselamatan kerja dan kesehatan kerja;
- 2) pelaksanaan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang pembinaan pengawasan norma ketenagakerjaan ,norma kerja perempuan dan anak ,keselamatan kerja dan kesehatan kerja;
- 3) perumusan pedoman ,standar,norma,kriteria,prosedur,dan evaluasi di bidang pembinaan pengawasan norma ketenagakerjaan ,norma kerja perempuan dan anak ,keselamatan kerja dan kesehatan kerja ;

- 4) pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang pembinaan pengawasan norma ketenagakerjaan ,norma kerja perempuan dan anak ,keselamatan kerja dan kesehatan kerja ;
- 5) pelaksanaan administrasi Direktorat Jendral.

b. Visi dan Misi Ditjen Binwasnaker & K3

Visi

Terwujudnya masyarakat industri yang selamat, sehat dan produktif

Misi

- 1) Menurunkan tingkat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja
- 2) Menurunkan pelanggaran norma ketenagakerjaan
- 3) Mengurangi pekerja anak
- 4) Meningkatkan efektivitas pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan
- 5) Meningkatkan kepersertaan dan kualitas jaminan sosial tenaga kerja
- 6) Meningkatkan kualitas kondisi lingkungan kerja

c. Struktur Organisasi Ditjen Binwasnaker & K3



Gambar 4.5 Struktur Organisasi Ditjen Binwasnaker dan K3

Sumber : <https://beta.kemnaker.go.id/>, diakses 2/7/2019

4. Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan (PUSDATIN)

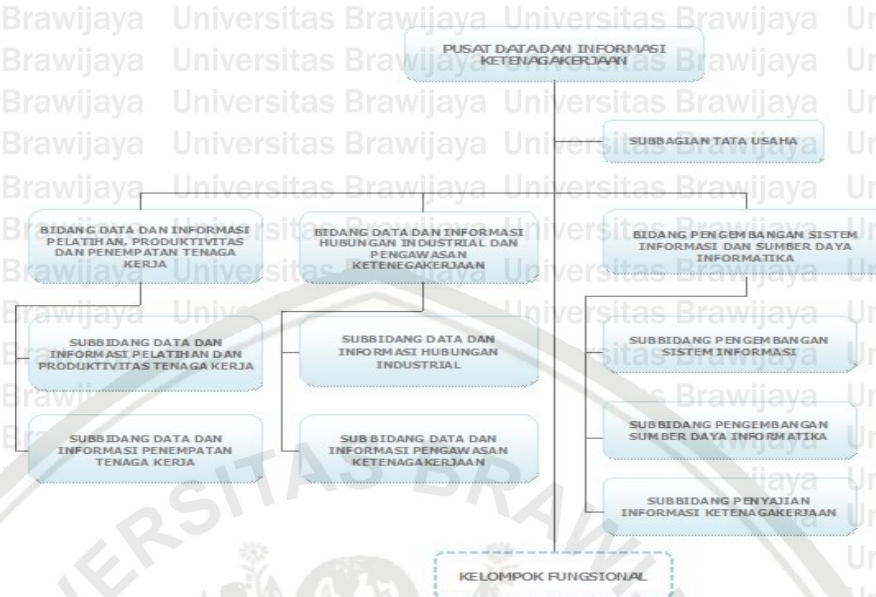
a. Tentang PUSDATIN

Berdasarkan peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2015 tentang organisasi dan tata kerja Kementerian Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 8 tahun 2018 tentang Perubahan atas peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2015 tentang organisasi dan tata kerja Kementerian Ketenagakerjaan, Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pengelolaan data dan informasi, serta penyajian informasi di bidang ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan tugasnya, Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan menyelenggarakan fungsi:

- a) Penyiapan bahan penyusunan kebijakan teknis, rencana dan program pengelolaan dan pelayanan data dan informasi, serta pengembangan sistem informasi, dan sumber daya informatika dan penyajian informasi ketenagakerjaan;
- b) Penyiapan pelaksanaan pengelolaan data dan informasi, serta pengembangan sistem informatik, dan sumberdaya informatika dan penyajian informasi di bidang ketenagakerjaan;
- c) Penyiapan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pengelolaan data dan informasi, serta pengembangan sistem informatika, dan sumber daya informatika dan penyajian informasi di bidang ketenagakerjaan; dan
- d) Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga pusat.

b. Struktur Organisasi PUSDATIN



Gambar 4.6 Struktur Organisasi Pusdatin

Sumber: <http://kemnaker.go.id/> diakses 2/7/2019

B. Penyajian Data Fokus Penelitian

1. Pelaksanaan Kebijakan Sistem Wajib Laport Ketenagakerjaan Secara

Daring dalam Perspektif Konsep Model Implementasi Kebijakan di Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Implementasi kebijakan merupakan proses pelaksanaan dari sebuah kebijakan yang telah terbentuk secara legal formal melalui undang-undang dan peraturan, dalam pengimplementasian kebijakan memiliki kesulitan tersendiri dalam penerapannya, karena untuk memperoleh hasil yang telah ditetapkan perlu adanya dukungan dari aktor politik untuk merealisasikan kebijakan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan. Sebuah kebijakan apabila tidak di implementasikan maka segala sesuatu yang telah ditetapkan sebelumnya hanya akan menjadi hal yang percuma.

Pernyataan tersebut selaras dengan pendapat Wahab (2012:133) bahwa implementasi kebijakan sering di artikan sebagai bentuk penyelenggaraan sebuah aktivitas yang sudah ditetapkan yang berdasarkan regulasi / undang-undang yang telah menjadi kesepakatan bersama antara pemangku kepentingan, oleh aktor politik yang bergerak pada organisasi publik dengan cara bekerja sama dalam menerapkan kebijakan yang telah di sepakati bersama. Pendapat tersebut dikuatkan berdasarkan definisi fungsi administrasi menurut (Sjamsiar Sjamsuddin 2016:2) menjelaskan bahwa administrasi terbentuk atas suatu kegiatan yang memiliki makna yang luas, meliputi kegiatan dalam menetapkan kebijakan serta pelaksanaan kebijakannya. Dari pendapat tersebut dalam mengukur keberhasilan dari sebuah kebijakan tersebut dilaksanakan, maka pada penelitian ini, akan menggunakan teori model implementasi kebijakan milik George C. Edward III, adapun variabel menurut George, sebagai berikut :

a. Komunikasi Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan secara Daring Meliputi Proses Komunikasi.

Variabel komunikasi merupakan salah satu variabel yang akan digunakan dalam mengukur keberhasilan dari sebuah implementasi kebijakan, dengan dilaksanakannya proses komunikasi maka setiap informasi dapat tersampaikan kepada seluruh pelaksana kebijakan dan masyarakat, sehingga tidak akan terjadi Miss komunikasi yang dapat

menyebabkan ambiguitas. Berdasarkan hasil penelitian peneliti akan menyajikan data berdasarkan variabel pertama yang mempengaruhi proses implementasi kebijakan menurut teori George Edward III dalam (Agustino, 2008:150) yaitu komunikasi, menurut George Edward III terdapat 3 (tiga) dimensi di dalam komunikasi :

1) Dimensi Transmisi

Dimensi ini menjelaskan bahwa dalam semua informasi yang berkaitan dengan implementasi kebijakan harus disampaikan kepada semua aktor yang terlibat, seperti informasi tentang prosedur pelaksanaan, peran masing-masing aktor, kewenangan masing-masing aktor dan lain-lain.

2) Dimensi Kejelasan

Dimensi ini menjelaskan bahwa dalam transmisi informasi, informasi yang disampaikan harus jelas dan sesuai peran serta kewenangan masing-masing aktor dalam implementasi kebijakan. Sehingga tidak akan muncul masalah ketimpangan informasi antar aktor.

3) Dimensi Konsistensi

Dimensi ini menjelaskan bahwa ketetapan dan kemantapan dari setiap informasi sangat diperlukan dalam implementasi kebijakan agar tidak menimbulkan kebingungan pada masing-masing aktor dalam pelaksanaan

kegiatan. Informasi yang tidak konsisten dan perubahan kebijakan yang cepat akan berdampak besar bagi implementasi kebijakan.

Dari penjelasan tersebut peneliti akan menyajikan data terkait variabel komunikasi melalui dimensi komunikasi dalam implementasi kebijakan Sistem Pelaporan Ketenagakerjaan RI, yaitu :

a) Dimensi Transmisi

Proses komunikasi dalam pelaksanaan kebijakan sangatlah penting, karena akan mempengaruhi hasil dari tujuan pelaksanaan kebijakan yang sedang dilaksanakan. Berdasarkan observasi peneliti sejauh ini ditemukan proses sosialisasi yang dilaksanakan melalui komunikasi jarak jauh yaitu dengan cara mengirimkan email himbauan kepada seluruh perusahaan yang telah terintegrasi dengan data ketenagakerjaan yang sebelumnya sudah terdaftar. Kemudian bentuk komunikasi yang memberikan pelayanan terkait keluhan masyarakat yang ditanggapi melalui layanan *Call Center* dan balasan berupa email.

Berdasarkan temuan peneliti terdapat proses komunikasi lain yang diterapkan dalam pelaksanaan kebijakan Sistem Wajib Laporkan Ketenagakerjaan secara online sudah dilakukan dengan menyelenggarakan Rapat Koordinasi Nasional Pengawasan Ketenagakerjaan Tahun 2017 pada 12 s.d. 15 September 2017 yang berkenaan tentang Implementasi Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Dalam

Jaringan (WLKP). Terdapat sasaran utama bagi pemerintah dalam melaksanakan sosialisasi, kegiatan berikut dihadiri oleh perwakilan dari beberapa perusahaan di Indonesia. Berikut seperti yang dijelaskan oleh Ibu Mala selaku Staf Subbagian Data dan Informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI terakut pelaksanaan proses komunikasi kebijakan Sistem Wajib Laport Ketenagakerjaan :

“Untuk saat ini sudah dikomunikasikan, namun dengan baik atau tidaknya hanya masyarakat yang dapat menilai. Dari pemerintah sendiri sudah berusaha secara optimal untuk memberikan komunikasi. Sasaran utamanya adalah kepada seluruh perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja telah wajib melakukan pelaporan, baik perusahaan mikro, kecil, menengah, besar.” (Hasil Wawancara dengan Ibu Mala selaku Staf Subbag Data dan Informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 19 Juni 2019 pukul 13:00 wib di Gedung A Lt 7 Kementerian Ketenagakerjaan RI)



Gambar 4.7 Pemberian Sosialisasi dari Narasumber Rapat Koordinasi Nasional Pengawasan Ketenagakerjaan TA 2017 kepada Perwakilan Perusahaan

Sumber : Dokumentasi Milik Badan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2019.

Beberapa Cara yang dilakukan oleh pemerintah dalam melaksanakan proses komunikasi kepada masyarakat yaitu dengan cara mensosialisasikannya melalui datang langsung ke seluruh daerah provinsi di Indonesia, selanjutnya melalui media elektronik dengan mengirimkan email kepada setiap perusahaan yang telah terdaftar yang dilakukan sebanyak per-tiga bulan sejak awal Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan secara online ini terbentuk, dan di berlakukannya persyaratan terkait kelengkapan data terkait perizinan yang mengharuskan melampirkan wajib lapor perusahaan.

Dengan dilaksanakannya beberapa upaya dalam proses komunikasi diharapkan dapat menyelaraskan terhadap maksud dan tujuan kebijakan tersebut dibuat, agar tepat pada sasaran yang diharapkan. Penjelasan lebih lanjut terakit pelaksanaan proses komunikasi kebijakan Sistem Wajib Lapor ketenagakerjaan dijelaskan oleh Ibu Mala selaku Staf Subag Data dan Informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI :

“Telah dilakukan dengan cara sosialisasi secara langsung sebanyak beberapa puluh provinsi dengan melakukan sampling di provinsi memiliki perusahaan besar kepada bagian pengawasnya atau kepada perusahaannya. Lalu dengan memblasting email yang dilakukan oleh bagian badan perencanaan dan pembangunan (barentbang) kementerian ketenagakerjaan yang dilakukan sebanyak per tiga bulan dari awal sistem ini terbentuk , mengirim surat edaran ke provinsi, sebagai salah satu cara mendorong masyarakat untuk melaksanakan wajib lapor dengan mensyaratkannya di beberapa bentuk perizinan yang lain seperti penggunaan TKA dan lain-lain. Sosialisasi sudah dilakukan sekitar 20 provinsi, dan ketika dilaksanakannya rapat koordinasi daerah sering juga disampaikan mengenai terdapat kebijakan baru tentang wajib lapor. Sering juga pemerintah pusat menerima undangan untuk sebagai narasumber.” (Hasil Wawancara

dengan Ibu Mala Selaku Staf Subag Data dan Informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 19 Juni 2019 pukul 13:00 wib di Gedung A Lt 7 Kementerian Ketenagakerjaan RI)



Gambar 4.8 Pemberian Sosialisasi dari Kementerian Ketenagakerjaan RI kepada Masyarakat Provinsi Jawa Tengah, Semarang, 2019.

Sumber : Dokumentasi Milik Badan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2019.

Berdasarkan data di atas masih ditemukan kendala dalam melaksanakan proses komunikasi kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan secara online kepada masyarakat disebabkan oleh jumlah perusahaan di Indonesia yang sangat banyak sehingga pihak pemerintah kesulitan untuk menjangkau keseluruhan wilayah Indonesia, terutama bagi perusahaan yang tidak memiliki akses jalan maupun internet yang memadai.

“Banyaknya jumlah perusahaan di Indonesia, sehingga membuat pemerintah pusat sulit untuk menjangkau keseluruhan wilayah Indonesia. Terutama perusahaan yang terpencil dengan kualifikasi sulit mendapatkan akses jalan maupun internet.” (Hasil Wawancara dengan Ibu Mala Selaku Staf Subag Data dan Informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 19 Juni 2019 pukul 13:00 wib di Gedung A Lt 7 Kementerian Ketenagakerjaan RI)

Table 4.1 Provinsi Daerah Penerima Sosialisasi WLKP

| No | Provinsi | No | Provinsi |
|----|------------------|----|-------------------|
| 1 | Aceh | 11 | Kalimantan Tengah |
| 2 | Bali | 12 | Cilegon |
| 3 | Banten | 13 | Maluku |
| 4 | Banyumas | 14 | Padang |
| 5 | Bengkulu | 15 | Riau |
| 6 | Yogyakarta | 16 | Sulawesi Selatan |
| 7 | Gorontalo | 17 | Sulawesi Tengah |
| 8 | Jawa Barat | 18 | Sulawesi Barat |
| 9 | Jawa Tengah | 19 | Sumatra Selatan |
| 10 | Kalimantan Barat | 20 | Pekalongan |

Sumber : Hasil Olahan Penelitian Berdasarkan Hasil Wawancara, 2019

b) Dimensi Kejelasan

Kondisi dari para pelaksana kebijakan Sistem Wajib Laporkan Ketenagakerjaan mengenai pengetahuan mereka terhadap pelaksanaan kebijakan ini sudah cukup baik, para pelaksana kebijakan telah menerima sebagian besar informasi terkait Kebijakan tersebut yang disosialisasikan melalui Rapat Pengenalan Sistem Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan yang diselenggarakan pada Jumat/ 23 Oktober 2018. Keterlibatan pelaksana dalam menjalankan suatu kebijakan sudah semestinya mereka mengetahui pengetahuan dari segi pelaksanaan maupun peraturan yang berlaku. Hal tersebut didukung dari hasil wawancara oleh Bapak Brahmantya Selaku Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI :

“Hampir semua pelaksana kebijakan telah mengetahui prosedur pelayanan ini, karena wajib laporkan perusahaan mencakup hampir semua elemen penting pada kementerian ketenagakerjaan. Sehingga seluruh bagian telah merasakan manfaat daripada terwujudnya

sistem wajib lapor perusahaan tersebut.” “(Hasil Wawancara dengan Bapak Brahmantya Selaku Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 09:00 wib di Gedung A Lt 3 Kementerian Ketenagakerjaan RI)



Gambar 4.9 Kegiatan Sosialisasi WLKP dari Narasumber kepada Peserta Pengenalan Sistem WLKP

Sumber : Dokumentasi Milik Badan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2019.

Menurut Keterangan Ibu Mala selaku Staf Subag Data dan Informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI, Proses komunikasi dilakukan dengan melibatkan beberapa aktor dalam menjalankan kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan secara Online yaitu terbagi menjadi beberapa peran dan bagian, admin Ditjen Binwasnaker sebagai pelaksana operasional, Badan Perencanaan dan Pengembangan Republik Indonesia (Barenbang) sebagai pengelola jaringan, Sekditjen bagian pengawasan sebagai pelaksana sosialisasi kepada masyarakat.

Aktor yang terlibat dalam kebijakan sistem wajib lapor berdasarkan permenaker no 18, bagian operasional dilaksanakan oleh admin ditjen binwasnaker, kemudian bagian pengelolaan jaringan berada di

badan perencanaan dan pembangunan (barenbang) kementerian ketenagakerjaan, untuk bagian yang melaksanakan sosialisasi kepada masyarakat oleh bagian pengawasan khususnya pada **sekditjen**. (Hasil Wawancara dengan Ibu Mala Selaku Staf Subag Data dan Informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 19 Juni 2019 pukul 13:00 wib di Gedung A Lt 7 Kementerian Ketenagakerjaan RI)

Dari hasil wawancara tersebut, dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan proses komunikasi melalui aspek kejelasan bahwa Kementerian Ketenagakerjaan dalam pengimplementasian kebijakan sistem WLKP telah melaksanakannya secara jelas melalui sosialisasi yang diberikan terkait pengenalan Sistem WLKP. Hal tersebut di upayakan agar setiap peran serta terhadap kewenangan masing-masing pelaksana kebijakan dalam implementasi kebijakan tidak terjadi masalah yang disebabkan oleh ketimpangan informasi antar pelaksana kebijakan. berdasarkan observasi yang dilaksanakan oleh peneliti staf pelaksana kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan sudah seluruhnya paham dengan kebijakan tersebut dan menerima informasi terkait kebijakan tersebut dengan baik.

c) Dimensi Konsistensi

Adapun waktu dimulainya proses komunikasi terkait kebijakan sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP) secara Online dilaksanakan pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2018 yang dilakukan secara berkala namun pada tahun 2019 sudah jarang dilakukan, bentuk komunikasi yang diberikan tersebut telah berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Lapor

Ketenagakerjaan di Perusahaan dalam Jaringan, dan karena persebaran informasi sudah cukup merata sehingga untuk sekarang setiap daerah sudah memiliki beberapa admin yang bertanggung jawab jika terdapat permasalahan terkait Sistem Wajib Lapor Perusahaan. pernyataan tersebut berdasarkan penjelasan yang diberikan oleh Bapak Brahmantya Selaku Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi mengatakan bahwa :

“secara resmi pelaporan perusahaan dilakukan pada bulan November 2017, untuk implementasinya pada februari 2018. Hal yang dikomunikasikan biasanya terkait PERMENAKER Nomor 18 Tahun 2017 yang saat ini sedang dilaksanakan.”(Hasil Wawancara dengan Bapak Bramantya Selaku Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 09:00 wib di Gedung A Lt 3 Kementerian Ketenagakerjaan RI)

Pernyataan berikut diperkuat oleh hasil wawancara oleh Ibu Mala selaku Staf Subag Data dan Informas Kementerian Ketenagakerjaan RI :

“Komunikasi WLKP dilaksanakan awalnya pada tahun 2017, dilaksanakan secara berkala terus menerus terutama di tahun 2018 merupakan saat puncaknya proses komunikasi tentang WLKP tersebut di komunikasikan. Untuk saat ini sudah mulai tidak terlalu banyak lagi proses komunikasinya dikarenakan setiap daerah telah memiliki admin-admin daerah sehingga perusahaan yang masih mempunyai kendala tentang WLKP hanya perlu menanyakan kepada admin di wilayahnya masing-masing.” (Hasil Wawancara dengan Ibu Mala Selaku Staf Subag Data dan Informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 19 Juni 2019 pukul 13:00 wib di Gedung A Lt 7 Kementerian Ketenagakerjaan RI)

Dari hasil wawancara tersebut, berdasarkan hasil observasi peneliti dapat dilihat bahwa dalam pelaksanaan proses komunikasi melalui aspek konsistensi bahwa Kementerian Ketenagakerjaan dalam pengimplementasian kebijakan sistem WLKP telah melaksanakannya secara konsisten, hal yang

disampaikan terkait pembaharuan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan yang pada 6 November 2017 diterbitkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan dalam jaringan yang akan menjadi landasan pelaksanaan kebijakan wajib laporkan ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan. Adapun proses penyampaian informasi tersebut dilakukan secara berkala sampai dengan masyarakat maupun pelaksana kebijakan sehingga semuanya benar-benar paham terhadap ketentuan yang telah ditetapkan, dengan demikian akan mendukung proses berjalannya sebuah kebijakan dengan lebih optimal.

b. Sumberdaya Kebijakan Sistem Wajib Laporkan Ketenagakerjaan secara Daring Meliputi Aspek ketersediaan Sumberdaya.

Setelah penjelasan mengenai variabel komunikasi, maka terdapat variabel berikutnya yaitu sumber daya. Variabel sumber daya merupakan salah satu hal yang penting untuk menilai keberhasilan suatu kebijakan. Diketahui bahwa apabila pada saat proses komunikasi telah dilaksanakan dengan baik, namun tidak didukung dengan ketersediaan sumber daya yang mencukupi maka akan mengakibatkan terhambatnya dan sebagai penyebab kegagalan dalam pelaksanaan implementasi kebijakan. Selanjutnya peneliti akan menyajikan data berdasarkan variabel ke-dua yang mempengaruhi proses implementasi kebijakan menurut teori George Edward III dalam (Agustino,

2008:150) yaitu Sumber daya, menurut George Edward III terdapat 4 (empat) dimensi di dalam sumberdaya :

1) Dimensi staf

Dimensi ini menjelaskan bahwa dalam proses implementasi kebijakan ketersediaan sumberdaya staf merupakan hal yang utama, dikarenakan ketidaktersediaan staf yang mencukupi, memadai, dan sesuai dengan kompetensinya akan menyebabkan kegagalan dalam proses implementasi kebijakan

2) Dimensi Informasi

Dimensi ini menjelaskan bahwa ketersediaan informasi terkait dengan tata cara pelaksanaan kebijakan akan mempengaruhi terhadap proses implementasi kebijakan.

3) Dimensi Wewenang

Dimensi ini menjelaskan bahwa kewenangan merupakan otoritas dan legitimasi bagi pelaksana kebijakan, ketidakadaan kewenangan bagi pelaksana kebijakan akan mengakibatkan kegagalan dalam proses implementasi kebijakan.

4) Dimensi Fasilitas

Dimensi ini menjelaskan bahwa ketersediaan sumberdaya yang mencukupi tanpa disertai dengan fasilitas pendukung (sarana dan prasarana) maka proses implementasi kebijakan tidak akan berhasil.

a) Dimensi Staf

Pelaksanaan kebijakan Sistem Wajib Lapori Ketenagakerjaan di Perusahaan dalam (WLKP) dalam jaringan (*daring*) perlu terdapat dukungan berupa tersedianya sumber daya manusia yang memadai, kompeten dan kapabel terhadap bidangnya. Aspek sumber daya manusia tersebut merupakan salah satu dari prinsip pelayanan publik yang harus di penuhi dan telah di atur dalam Undang-undang Nomor 25 Pasal 21 Poin (k) Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik bahwa dalam pelayanan publik harus tersedia staf pelaksana sesuai dengan beban kerja. Namun ketersediaan sumber daya manusia yang banyak tidak menutup kemungkinan akan meningkatkan kualitas dari implementasi kebijakan tersebut, namun jumlah sumber daya manusia yang terlalu banyak akan mengakibatkan akan memperlambat jalannya sebuah perintah. Dengan jumlah sumber daya manusia yang terlalu sedikit / kurang juga akan mengakibatkan kesulitan dalam pelaksanaan akan menjadi lambat pula dalam pelaksanaannya. Sehingga untuk membentuk dimensi sumber daya manusia yang baik, diperlukan sumber daya manusia yang cukup.

Kementrian Ketenagakerjaan memiliki beberapa staf pelaksana sebagai penanggung jawab dalam pelaksanaan Kebijakan WLKP, hal tersebut telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (PERMENAKER) No.18 Pasal 1 Ayat (4), Ayat (11), Ayat (12), Ayat (13) Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Lapori Ketenagakerjaan di Perusahaan dalam Jaringan.

menyatakan bahwa terdapat staf pelaksana bagian Pengawasan Ketenagakerjaan sebagai jabatan fungsional. staf Pengawas Ketenagakerjaan yang mengawasi dan menegakan pelaksanaan undang-undang di bidang ketenagakerjaan, sedangkan bagian Direktorat Jenderal sebagai direktur jenderal yang membidangi Pengawasan Ketenagakerjaan, kemudian Dinas Provinsi sebagai yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Ketenagakerjaan di daerah provinsi, Dinas Kabupaten/Kota sebagai penyelenggara urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan di daerah kabupaten/kota. Pernyataan tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Cindi selaku Operator Sistem Wajib Lapor Kementerian Ketenagakerjaan, mengungkapkan bahwa :

“Untuk staf-staf yang ada sangkut pautnya dengan kebijakan wajib lapor perusahaan ini sebenarnya merupakan orang-orang bagian pengawasan, karena mereka yang telah membuat kebijakan ini dan sudah seharusnya mereka juga yang melaksanakan kebijakan ini. Namun saat prosesnya memang di bantu oleh bagian-bagian lain yang dilimpahkan kepada bagian Pusat Data dan Informasi (PUSDATIN) dan dijalankan oleh bidang Pengembangan Sistem Informasi dan Sumber daya Informatika (BANGSIS).” (Hasil Wawancara dengan Ibu Cindi selaku Operator Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 11:00 wib di Gedung A Lt 1 Kementerian Ketenagakerjaan RI)

Hal serupa juga di ungkapkan oleh oleh Ibu Mala selaku Staf Subag Data dan Informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI, sebagai berikut :

“Admin yang bertanggung jawab mengenai WLKP terdapat pada bagian pengawasan, terutama kasubagdatin yang terdiri dari 2 orang, yang diatasi oleh kabag PEP, dan dikepalai oleh SES. Admin yang tersedia tidak hanya terdapat pada pemerintahan pusat, namun juga terdapat admin di setiap daerah terkecuali di bagian daerah Papua. (Hasil Wawancara dengan Ibu Mala Selaku Kasubagdatin

Kementrian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 19 Juni 2019 pukul 13:00 wib di Gedung A Lt 7 Kementrian Ketenagakerjaan RI)

| PROFIL PENGAWAS KETENAGAKERJAAN | | | | |
|---------------------------------|-----------|------|--------------|-------|
| URAIAN | PUSA T | PROV | KAB/ KOTA | TOTAL |
| A UMUM | 133 | 272 | 1.098 | 1.503 |
| B SPESIALIS | 20 | 58 | 285 | 363 |
| 1. Pes. Uap dan Bejana Tekan | 3 | 14 | 70 | 87 |
| 2. Pes. Angkat dan Angkut | 2 | 15 | 37 | 54 |
| 3. Pes. Tenaga dan Produksi | 1 | 1 | 2 | 4 |
| 4. Instalasi Listrik | 2 | 5 | 15 | 22 |
| 5. Penanggulangan Kebakaran | 2 | 7 | 22 | 31 |
| 6. Konstruksi Bangunan | 1 | 4 | 5 | 10 |
| 7. Kesehatan Kerja | 2 | 5 | 16 | 23 |
| 8. Lingkungan Kerja | 2 | 5 | 15 | 22 |
| 9. Jamsostek | 2 | 0 | 1 | 3 |
| 10. Pengupahan dan Waktu Kerja | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 11. Keselamatan Kerja Kimia | 2 | 1 | 1 | 4 |
| C PPNS | 10 | 89 | 267 | 366 |
| JUMLAH | 163 | 330 | 1.283 | 1.776 |

Sumber Data :
Permenakertrans
No. 9/2005
Triwulan III 2014

JUMLAH DAERAH
PROV = 34
KAB/KOT = 514

BELUM ADA
PENGAWAS
155 Kab/Kota

RENCANA
KEBUTUHAN

4.452 orang

KEKURANGAN
4.452 - 1.776
= 2.676 orang

Gambar 4.10 Profil Pengawas Ketenagakerjaan

Sumber : <https://www.slideshare.net/> diakses 2/7/2019

Dari penjelasan tersebut terdapat pembagian staf pelaksana yang terdapat pada Pengawasan Ketenagakerjaan masih belum mencukupi dari yang dibutuhkan. Untuk bagian staf pengawasan ketenagakerjaan terbagi menjadi 2 bagian yaitu dari pemerintah pusat dan daerah. Pada bagian Pengawasan Ketenagakerjaan dikepalai oleh Sesditjen Binwasnaker, dibawahhi oleh Kabag PEP dan Kasubagdatin, dan lima Admin Direktorat. Sedangkan untuk bagian pemerintahan daerah terdapat staf pelaksana kebijakan berupa admin di setiap Dinas Provinsi sampai dengan Kabupaten/Kota, terkecuali wilayah Papua. Pembagian sumber daya staf pelaksana telah tersedia beserta staf pendukung lainnya dalam pelaksanaan kebijakan Sistem Wajib Laport Perusahaan secara Daring.

Dari sejumlah staf yang bertanggung jawab menangani pelaksanaan Sistem Wajib Laport Ketenagakerjaan secara Online dipastikan telah mengetahui tentang tata cara secara umum dalam pelaksanaan kebijakan sistem Wajib Laport Ketenagakerjaan ini, namun juga terdapat staf yang belum sepenuhnya memahami tugas dan tanggung jawab dalam menangani permasalahan/kendala sistem wajib laport ketenagakerjaan. Hal tersebut dikarenakan saat ini kondisi para staf atau pelaksana kebijakan memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Dalam pelaksana kebijakan sering dilakukan pertukaran posisi staf, sehingga setiap staf yang sedang ditempatkan di suatu bagian diharuskan memiliki kemampuan yang mencukupi dan kompeten di bidangnya. Hal mengenai kondisi staf tersebut berdasarkan hasil wawancara oleh Ibu Mala selaku staf Subag data dan informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI :

“Staf/admin yang bertanggung jawab tentang wajib laport perusahaan sering dilakukan pertukaran/ Rolling, Staf/admin yang menangani permasalahan wajib laport perusahaan juga memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda, sehingga setiap staf/admin yang sedang bertanggung jawab mengenai wajib laport perusahaan pada sebagai contoh Subbagdatin yang menangani sistem maka harus tetap belajar dan mengusai tentang mengoperasikan sistem dan sebagai nya, sebagai upaya untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi. (Hasil Wawancara dengan Ibu Mala selaku staf Subag data dan informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 19 Juni 2019 pukul 13:00 wib di Gedung A Lt 7 Kementerian Ketenagakerjaan RI).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, kementerian ketenagakerjaan memang sedang mengalami kekurangan staf pelaksana wajib laport ketenagakerjaan di perusahaan. hal tersebut dapat dilihat ketika terdapat kendala yang dialami oleh masyarakat tidak

dapat tertangani secara maksimal. Dan ditemukan bahwa staf pelaksana bagian teknis masih sangat sedikit sehingga jika terdapat kendala mengenai error sistem sulit tertangani dengan cepat.

b) Dimensi Informasi

Dimensi sumber daya informasi dalam pelaksanaan implementasi kebijakan merupakan sumber daya penting yang selanjutnya. Dalam pelaksanaan kebijakan perlu memperhatikan regulasi terkait aturan dasar yang ditetapkan sebagai acuan dalam melaksanakan sebuah kebijakan. Demikian dengan berlandaskan pada peraturan yang berlaku maka pelaksanaan kebijakan tersebut telah bersifat legal untuk dilaksanakan. Pernyataan tersebut sesuai dengan yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 25 Pasal 21 Poin (a) Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, yaitu setiap penyelenggaraan kebijakan publik harus memiliki dasar hukum sebagai dasar pelaksanaan kebijakan.

Seperti halnya kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan memiliki dasar hukum yang mengatur hal tersebut yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (PERMENAKER) Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan dalam Jaringan, dengan demikian dalam pelaksanaan kebijakan WLKP telah berdasarkan peraturan yang legal untuk dilaksanakan. Dengan terbitnya dasar hukum yang mengatur tentang kebijakan WLKP maka pemerintah wajib melaksanakan kewajiban dalam menyampaikan informasi terkait dasar hukum yang berlaku. Dasar hukum tersebut harus diketahui dan dipatuhi oleh

seluruh aparatur pelaksana kebijakan. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan pengetahuan terhadap suatu proses kebijakan yang sedang dilaksanakan kepada aparatur pelaksana maupun masyarakat agar tidak terjadi salah dalam pelaksanaan wajib lapor perusahaan.

Pernyataan tersebut diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Mala selaku staf Subag data dan informasi Kementrian Ketenagakerjaan RI, yaitu :

“Para pelaksana kebijakan WLKP sudah diberikan sosialisasi terkait informasi pelaksanaan kebijakan tersebut, biasanya melalui rapat yang diadakan oleh bagian penanggung jawab yaitu BINWASNAKER dan K3, biasanya rapat tersebut menjelaskan tentang pelaksanaan wajib lapor yang sudah online saat ini, tata alur pelaksanaannya supaya tidak yang kebingungan ketika ada masyarakat yang bertanya hal tersebut. (Hasil Wawancara dengan Ibu Mala Selaku staf Subag data dan informasi Kementrian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 19 Juni 2019 pukul 13:00 wib di Gedung A Lt 7 Kementrian Ketenagakerjaan RI).

Dari penjelasan yang disampaikan oleh Ibu Mala, Kementrian Ketenagakerjaan RI sering melakukan penyampaian informasi yang dilakukan melalui pelaksanaan rapat internal kepada staf maupun kepada masyarakat luar yang diselenggarakan melalui sosialisasi yang diberikan oleh narasumber dari bagian Pengawasan Ketenagakerjaan. Walaupun telah dilaksanakan sosialisasi terhadap masyarakat luas khususnya bagi perusahaan-perusahaan di Indonesia tentang pelaksanaan WLKP, masih ditemukan keluhan terkait sistemnya yang dinilai membingungkan dan selain itu terdapat masyarakat yang termasuk dalam gagap teknologi termasuk bagian yang mengalami kesulitan dalam proses tersebut.

Pendapat tersebut didukung oleh pernyataan Bapak Brahmantya selaku

Kepala Bidang Pengembangan Informasi, mengungkapkan bahwa :

“Hampir seluruh pelaksana kebijakan telah mengetahui tentang prosedur pelayanan dan informasinya, hal tersebut dikarenakan oleh wajib lapor perusahaan telah mencakup hampir semua elemen penting pada kementerian ketenagakerjaan. Sehingga seluruh bagian di kementerian telah memiliki sangkut paut nya terhadap kebijakan WLKP ini, dan juga telah merasakan manfaat daripada terwujudnya sistem wajib lapor perusahaan tersebut.” (Hasil Wawancara dengan Bapak Brahmantya selaku Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 09:00 wib di Gedung A Lt 3 Kementerian Ketenagakerjaan RI).

Kemudian ditambahkan oleh pernyataan Bapak Brahmantya selaku

Kepala Bidang Pengembangan Informasi, mengungkapkan bahwa :

“Respons masyarakat berdasarkan proses sosialisasi di daerah Karawang, terutama bagi perusahaan merasa senang, karena tidak kesulitan lagi. Sedangkan dari sisi masyarakat tidak begitu berpengaruh melainkan lebih kepada perusahaannya. Adapun respons perusahaan yang merasa tidak senang akibat dari merasa di persulit dengan adanya sebuah sistem baru, yang selama ini mereka biasanya melakukan pelaporannya melalui manual dan dapat di wakikan oleh seseorang.” (Hasil Wawancara dengan Bapak Brahmantya selaku Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 09:00 wib di Gedung A Lt 3 Kementerian Ketenagakerjaan RI).

Berdasarkan dari beberapa pernyataan di atas, dapat diartikan bahwa kejelasan terkait informasi sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan Kementerian Ketenagakerjaan sudah terlaksana dengan baik yang berdasarkan pada pelaksanaan penyampaian informasi yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan melalui rapat internal dan sosialisasi kepada masyarakat. Dengan adanya informasi tersebut maka aktor pelaksana

kebijakan dan masyarakat mengetahui tentang proses pelaksanaan sistem WLKP dalam jaringan, terkait tata cara penggunaannya, maupun hak dan kewajiban dari pengguna layanan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, secara keseluruhan pelaksana kebijakan sudah menerima informasi dengan baik, dengan tidak ditemukannya pelaksana kebijakan yang tidak mengetahui tentang kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan.

c) Dimensi Wewenang

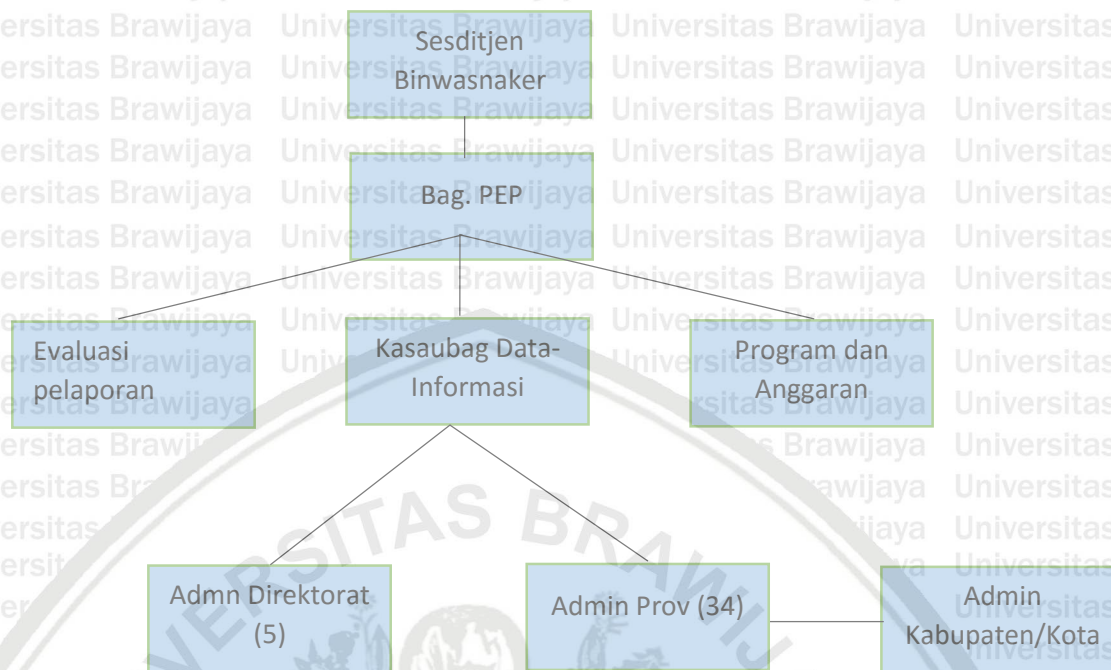
Sumber penting lainnya dalam penyelenggaraan implementasi kebijakan adalah kewenangan, kewenangan dapat digunakan untuk menentukan bagaimana sebuah kebijakan tersebut dilaksanakan, menurut George Edward III dalam (Agustino, 2008:150-2) kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi yang dimiliki oleh staf pelaksana kebijakan dalam melaksanakan sebuah kebijakan yang ditetapkan sebelumnya secara politik, ke tidak adaan kewenangan pada proses implementasi kebijakan dapat dipastikan bahwa kebijakan tersebut tidak akan berhasil, dan apabila kewenangan tersebut di salah gunakan oleh pemilik kewenangan dan digunakan untuk kepentingan individu ataupun kepentingan kelompoknya maka akan menyebabkan wewenang tersebut akan menjadi bumerang bagi pemegang kewenangan tersebut, karena legitimasi dari pemegang wewenang sudah tidak ada lagi.

Berdasarkan observasi yang dilaksanakan oleh peneliti, diketahui bahwa Dalam pelaksanaan kebijakan Sistem Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan dalam jaringan terdapat aspek wewenang di dalamnya terdapat pembagian wewenang yang disesuaikan terhadap tugas dan fungsinya sehingga dalam pelaksanaannya tidak terjadi tumpang tindih kewenangan.

Pernyataan tersebut diperkuat berdasarkan hasil wawancara oleh Ibu Mala selaku Staf Subag Data dan Informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI, yaitu :

“Staf yang bertanggung jawab mengenai wajib lapor perusahaan tidak semuanya memiliki akses/ kewenangan. staf yang tidak memiliki kewenangan memiliki hak untuk melihat data-data tentang wajib lapor tersebut yang akan digunakan untuk pemeriksaan dan lain sebagainya. Kewenangan yang dimiliki oleh pemerintah pusat di bagian pengawasan yaitu dapat melihat seluruh data perusahaan di seluruh Indonesia, dapat menghapus perusahaan, pemindahan akun wajib lapor dan sebagainya, namun untuk admin di direktorat hanya dapat melihat data keseluruhan saja. Untuk admin daerah provinsi hanya dapat melihat data perusahaan yang berada di wilayahnya saja.” (Hasil Wawancara dengan Ibu Mala selaku staf Subag data dan informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 19 Juni 2019 pukul 13:00 wib di Gedung A Lt 7 Kementerian Ketenagakerjaan RI)

Dirjen
Binwasnaker



Gambar 4.11 Struktur Alur Kerja Sistem Wajib Laporan Ketenagakerjaan RI

Sumber : Hasil Oalahan Penelitian Berdasarkan Wawancara, 2019

Dari penjelasan tersebut dapat di artikan bahwa, bentuk wewenang dari staf/pelaksana kebijakan memiliki perbedaan. Tidak semua staf memiliki wewenang yang sama, kewenangan yang dimiliki oleh pemerintah pusat berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (PERMENAKER) No.18 Pasal 1 Ayat (4), Ayat (6), Ayat (7), Ayat (8), Ayat (9) dan Pasal 13 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan dalam Jaringan, yaitu dapat mengakses seluruh data perusahaan di Indonesia, dapat melakukan perubahan data seperti melakukan penghapusan perusahaan, pemindahan akun wajib lapor, dan sebagainya. Untuk admin pada setiap direktorat memiliki kewenangan untuk mengakses keseluruhan data

perusahaan di Indonesia saja. Pada PERMENAKER No 18 Pasal 15 Tahun 2017 menyatakan kewenangan yang diberikan kepada admin pemerintahan daerah yaitu Dinas Provinsi dan Dinas Kabupaten/Kota haanya dapat mengakses data perusahaan yang ada di wilayahnya saja. Pembagian wewenang tersebut dimaksudkan sebagai legitimasi dari setiap para pelaksana kebijakan.

d) Dimensi Fasilitas

Implementasi suatu kebijakan di pengaruhi oleh ketersediaan fasilitas kepada para pelaksana kebijakannya dalam menunjang kegiatan dan pelaksanaannya. Tidak cukup hanya ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kompetensi di bidangnya, namun harus juga di tunjang oleh fasilitas pendukung lainnya. terkait permasalahan ketersediaan sarana dan prasarana penunjang dalam pelaksanaan kegiatan, disampaikan oleh Ibu Cindi selaku Operator Sistem Wajib Lapor Ketenagkerjaan Kementrian Ketenagakerjaan menyampaikan bahwa :

“Dari segi sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan kegiatan wajib lapor online ini sudah bisa di bilang baik. Termasuk sarana dan prasarana penunjang pelayanan kepada masyarakat seperti komputer yang pastinya akan digunakan untuk memberikan pelayanan, dan penunjang lainnya seperti internet, jaringan telepon,tempat berkonsultasi langsung pun ada dan sebagainya yang untuk menunjang pelaksanaan pelayanan.” (Hasil Wawancara dengan Ibu Cindi selaku Operator Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan Kementrian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 11:00 wib di Gedung A Lt 1 Kementrian Ketenagakerjaan RI)

Melihat kondisi dari kondisi tersebut maka Kementerian Ketenagakerjaan telah mencukupi dari segi fasilitas yang tersedia, seperti komputer, alat komunikasi, jaringan internet hal tersebut menjadi penunjang terselenggaranya sistem WLKP dengan baik. Namun terdapat sedikit perbedaan pendapat mengenai ketersediaan sarana dan prasarana yang tersedia sebagai penunjang berjalannya pelaksanaan sistem WLKP yang disampaikan oleh Ibu Mala selaku staf Subag data dan informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI mengatakan bahwa :

“Untuk ketersediaan sarana prasarana di anjurkan untuk lebih di tingkatkan lagi, karena dinilai masih kurang. Terutama kepada fasilitas teknologi komputernya yang masih belum maksimal, sebagai contoh terdapat komputer yang tidak mendukung untuk pengoprasian sistem wajib lapor ketenagakerjaan. Sistem yang dirokemendasikan yaitu Office di atas tahun 2007. Ditemukan juga di beberapa unit teknis /admin per direktorat yang masih belum difasilitasi laptop sebagai penunjang mobilitas pekerjaan mereka.” (Hasil Wawancara dengan Ibu Mala Selaku staf Subag data dan informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 19 Juni 2019 pukul 13:00 wib di Gedung A lt 7 Kementerian Ketenagakerjaan RI)

dari hasil wawancara tersebut, yang dilihat dari sudut pandang ketersediaan fasilitas saran dan prasarana yang diberikan oleh pemerintah kepada staf / pelaksana kebijakan dinilai masih kurang dan perlu ditingkatkan kembali, terutama dengan fasilitas teknologi komputer, dan ditemukan oleh beberapa staf/unit teknis dalam pelaksana tugasnya yang belum difasilitasi laptop. Hal ini perlu dipertimbangkan kembali agar tidak menghambat pelaksanaan kebijakan dikarenakan kurangnya sumber daya sarana dan prasarana.



Gambar 4.12 Kantor staf pengawasan ketenagakerjaan kementerian ketenagakerjaan

Sumber : Hasil Olahan Data Dokumentasi Foto Penelitian, 2019

Berdasarkan observasi peneliti, ditemukan bahwa kondisi fasilitas yang diberikan kepada staf pelaksana sudah cukup baik. Staf pelaksana telah difasilitasi sebuah ruang kerja masing-masing dengan kondisi yang baik dan difasilitasi penunjang seperti komputer / laptop dan alat komunikasi. Namun masih ditemukan staf pelaksana kebijakan yang masih menggunakan laptop yang belum cukup baik, karena masih berspesifikasi rendah.

c. Disposisi Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan secara Daring Meliputi Aspek Kecenderungan Sikap Pelaksana

Kecenderungan sikap pelaksana kebijakan merupakan variabel ke-tiga yang memiliki pengaruh penting bagi berjalannya implementasi kebijakan yang baik. Apabila para pelaksana kebijakan memiliki kecenderungan sikap yang positif maka memungkinkan akan terlaksana kebijakan tersebut sesuai dengan tujuan yang akan dicapai. Demikian pula jika terdapat kecenderungan sikap negatif dari para pelaksana kebijakan maka hal tersebut justru akan

menyebabkan terhambatnya implementasi kebijakan karena sering terjadi penolakan-penolakan yang disebabkan oleh konflik antar kepentingan masing-masing individu maupun kelompok. Untuk itu perlu adanya pengkajian tentang kecenderungan sikap pelaksana kebijakan yang selanjutnya peneliti akan menyajikan data berdasarkan variable ke-tiga yang mempengaruhi proses implementasi kebijakan menurut teori George Edward

III dalam (Agustino, 2008:150) yaitu Disposisi, menurut George Edward III terdapat 2 (dua) dimensi di dalam Disposisi :

1) Dimensi Pengangkatan Birokrat

Dimensi ini menjelaskan bahwa pemilihan dan pengangkatan para pelaksana kebijakan diharuskan orang-orang yang memiliki sikap yang baik serta orang-orang yang memiliki dedikasi terhadap tugas dan tanggung jawab nya dalam melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan.

2) Dimensi Intensif

Dimensi ini menjelaskan bahwa suatu cara yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja bagi pelaksana kebijakan, dengan cara menambahkan nilai keuntungan kepada pelaksana kebijakan untuk mendorong sikap pelaksana kebijakan ke arah yang lebih baik dan melaksanakan perintah dengan baik. Kemudian yang akan kembali menguntungkan bagi kepentingan pribadi maupun organisasi.

a) Dimensi Pengangkatan Birokrat

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, dalam pengimplementasian kebijakan sistem Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan dalam Jaringan (WLKP) kementerian ketenagakerjaan melakukan proses penyeleksian dalam melakukan disposisi terhadap staf/pelaksana kebijakan yaitu telah dilakukan berdasarkan pertimbangan dari pada biro organisasi bagian kepegawaian, dipilih berdasarkan kompetensi yang sesuai dengan bidang kerjanya. Namun masih ditemukan kecenderungan sikap dari pelaksana kebijakan yang kurang baik lebih mengarah kepada *negatif*.

Pernyataan tersebut seperti yang disampaikan oleh ibu Mala selaku staf Subag data dan informasi Kementerian ketenagakerjaan RI.

“Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang menangani pelaksanaan kebijakan wajib laport perusahaan sudah di tentukan oleh biro organisasi kepegawaian yang kira-kira memiliki kompetensi dengan pekerjaannya masing-masing.” (Hasil Wawancara dengan Ibu Mala Selaku staf Subag data dan informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 19 Juni 2019 pukul 13:00 wib di Gedung A Lt 7 Kementerian Ketenagakerjaan RI)

Penjelasan tersebut didukung oleh pernyataan dari Bapak Brahmantya selaku Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi, beliau menambahkan bahwa :

“syarat yang di butuhkan ketika kita ingin merekrut pegawai untuk menangani pelaksanaan sistem WLKP tentu saja harus memenuhi beberapa ketentuan, contohnya seperti saya sebelum saya menjadi kepala bagian di sini saya menjabat sebagai Pranata komputer, tentu saja saya harus dibekali dengan pengetahuan dan latar belakang pendidikan yang serupa juga. Kalau tidak nanti pekerjaannya tidak bisa diselesaikan dengan baik.” (Hasil Wawancara dengan Bapak Brahmantya Selaku Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 09:00 wib di Gedung A Lt 3 Kementerian Ketenagakerjaan RI)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa terdapatnya bentuk respons yang ditimbulkan oleh para pelaksana kebijakan Sistem WLKP yang menghasilkan respons yang positif. Bentuk dukungan tersebut disebabkan oleh dalam pelaksanaan implementasi kebijakan sistem WLKP saat ini dapat berjalan dengan melaksanakan perekrutan pelaksana kebijakan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Selanjutnya pada saat ini pemerintah telah merasakan manfaat yang dihasilkan dari kebijakan tersebut. Terutama kemanfaatan dalam proses pengumpulan dan mengelola data terkait ketenagakerjaan di Indonesia menjadi lebih efektif dan efisien. Sehingga dapat digunakan sebagai acuan pemerintah dalam mengatasi permasalahan dengan membuat keputusan berikutnya terkait ketenagakerjaan di Indonesia.

Di lain sisi dari bentuk respons positif yang dirasakan terdapat juga respons negatif yang ditimbulkan dari terbentuknya kebijakan baru tersebut.

Sebagai bentuk tanggung jawab terhadap tugasnya, ASN di tuntut untuk melaksanakan setiap kebijakan yang lama maupun yang baru.

Kecenderungan masyarakat dalam menanggapi peraturan baru ini terakut perubahan sistem Pelaporan Ketenagakerjaan dari Sistem Wajib Laport

Ketenagakerjaan yang semula secara manual menjadi secara *daring* mengakibatkan peningkatan intensitas masyarakat dalam melaksanakan wajib laport ketenagakerjaan yang dilakukan dalam jaringan. Dampaknya para staf pelaksana kebijakan mengalami kesulitan dalam memberikan pelayanan

kepada masyarakat terkait penanganan melalui jaringan maupun secara langsung sampai dengan tidak tertangani. Pernyataan tersebut diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Mala selaku staf Subag data dan informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI, sebagai berikut :

“ASN di tuntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan keputusan baru sistem pelaporan ketenagakerjaan secara online. Ketika peraturan baru tersebut terbentuk terdapat peningkatan secara drastis intensitas masyarakat khususnya pemilik perusahaan yang memiliki tanggung jawab melakukan pelaporan perusahaannya mengalami permasalahan terhadap ketidaktahuan tentang sistem baru tersebut. Sehingga para pelaksana kebijakan mengalami kesulitan/ kerepotan dalam memberikan pelayanannya bahkan sampai tidak tertangani. Penolakan dari pelaksana kebijakan sistem wajib lapor perusahaan ini ditemukan terutama petugas penjaga PTSA di bagian BINWASNAKER dan K3 yang dahulunya tidak terlalu ramai. Dan tidak berhenti di bagian pelaksana saja, permasalahan tersebut memiliki dampak kepada staf/admin lainnya yang mempunyai keterkaitan dengan pelaksanaan kebijakan sistem wajib lapor perusahaan.” (Hasil Wawancara dengan Ibu Mala Selaku staf Subag data dan informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 19 Juni 2019 pukul 13:00 wib di Gedung A Lt 7 Kementerian Ketenagakerjaan RI)

b) Dimensi Intensif

Untuk mengatasi permasalahan terhadap kecenderungan para pelaksana kebijakan, pemerintah diupayakan memberikan dukungan berupa pemberian intensif kepada pelaksana kebijakannya yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Pada kementerian ketenagakerjaan tidak terdapat sistem intensif khususnya yang menangani pelaksanaan kebijakan sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan secara Daring tersebut tidak diberikan intensif lebih, karena pemerintah beranggapan bahwa setiap pelaksanaan kebijakan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan

merupakan sudah menjadi kewajiban dari setiap pelaksana kebijakan. Hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Mala selaku staf

Subag data dan informasi Kementerian Ketenagakerja RI sebagai berikut :

“Tidak terdapat sistem insentif, dikarena hal ini sudah menjadi tugas dan tanggung jawab pemerintah dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.” (Hasil Wawancara dengan Ibu Mala Selaku staf Subag data dan informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 19 Juni 2019 pukul 13:00 wib di Gedung A lt 7 Kementerian Ketenagakerjaan RI)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, pada kementerian ketenagakerjaan tidak memberikan sistem intensif kepada staf pelaksananya ketika terjadi beban kerja tidak sesuai dengan batas kemampuan pelaksana kebijakan dan mengakibatkan kecenderungan sikap yang negatif

d. Struktur Birokrasi Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan secara Daring Meliputi Aspek Kinerja Struktur Birokrasi

Selanjutnya peneliti akan menyajikan data berdasarkan variable ke-empat yang mempengaruhi proses implementasi kebijakan menurut teori George Edward III dalam (Agustino, 2008:153) yaitu Struktur Birokrasi. pelaksanaan suatu kebijakan tidak akan terlepas dari yang namanya struktur birokrasi karena hal yang mempengaruhi proses keberhasilan dari sebuah kebijakan dilihat dari kondisi struktur birokrasinya, kondisi struktur birokrasi yang tidak baik akan menyebabkan sumber daya yang dimiliki menjadi tidak efektif dan akan menyebabkan menghambat jalannya kebijakan. Seperti yang kita ketahui struktur birokrasi merupakan karakteristik, norma-norma, dan pola hubungan yang dilaksanakan secara berulang-ulang. menurut George Edward

III terdapat 2 (dua) dimensi di dalam Struktur Birokrasi :

1) Dimensi Standar Operating Prosedures (SOP)

Dimensi ini menjelaskan bahwa SOP merupakan standar yang telah ditetapkan dan digunakan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan oleh para pelaksana kebijakan sehari-hari. Bentuk dasar dari SOP dapat digunakan untuk menanggulangi keadaan-keadaan umum di berbagai sektor publik maupun swasta.

2) Dimensi Fragmentasi

Dimensi ini menjelaskan bahwa Fragmentasi merupakan upaya pemerintah dalam penyebaran tanggung jawab terhadap kegiatan-kegiatan atau aktivitas-aktivitas pelaksana kebijakan menjadi beberapa unit kerja.

a) Dimensi Standar Operating Prosedures (SOP)

Pengadaan SOP merupakan upaya yang dilakukan agar suatu kebijakan dapat berjalan lebih optimal dalam segi waktu dan dapat menyeragamkan tindakan dari pejabat di suatu organisasi yang kompleks. Sehingga dapat menciptakan fleksibilitas yang baik dan kesamaan dalam penerapan peraturan. Selain itu pengadaan SOP juga dapat ditujukan sebagai pengarahan kepada pelaksana kebijakan terhadap tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Kewenangan yang dimiliki Kementrian Ketenagakerjaan dalam melaksanakan Implementasi Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP) dalam Jaringan beracuan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (PERMENAKER) Nomor 18 Tahun 2017. Hal tersebut

berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Mala selaku staf Subag Data dan Informasi, yang menyatakan bahwa :

“ketika undang-undang mengenai sistem wajib lapor perusahaan dibuat maka dibentuklah sistem wajib lapor dan dilaksanakan berdasarkan PERMENAKER Nomor 18 Tahun 2017 yang di dalamnya memuat alur pelaksanaan wajib lapor seperti sistem wajib lapor yang dibuat oleh bagian badan perencanaan dan pengembangan (barenbang), lalu diserahkan kepada bagian pengawasan data dan informasi dan disebarakan kepada masyarakat.” (Hasil Wawancara dengan Ibu Mala selaku staf Subag data dan informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 19 Juni 2019 pukul 13:00 wib di Gedung A Lt 7 Kementerian Ketenagakerjaan RI).

Kemudian ditambahkan oleh ibu Mala selaku staf Subag Data dan Informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI, menuturkan sebagai berikut :

“Pada bagian admin pengawasan/pengelola sistem tentang sistem wajib lapor ketenagakerjaan tidak terdapat SOP khususnya tetapi jika pada bagian pelayanannya terdapat langsung pada PTSA baru terdapat SOP.” (Hasil Wawancara dengan Ibu Mala selaku staf Subag data dan informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 19 Juni 2019 pukul 13:00 wib di Gedung A Lt 7 Kementerian Ketenagakerjaan RI).

Pernyataan tersebut diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Cindi selaku Operator Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI :

“SOP untuk pengelolaan wajib lapor perusahaan tidak ada, karena sudah semuanya melalui sistem. Pihak kementerian khususnya bagian Binwasnaker dan K3 hanya sebagai pembuat dan pelaksana kebijakan. Dan tidak melakukan pelayanan secara langsung kepada masyarakat. Jadi perusahaan yang ingin melakukan wajib lapor hanya tinggal mengikuti prosedur yang sudah ada saja.” (Hasil Wawancara dengan Ibu Cindi selaku Operator Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 18

Juni 2019 pukul 11:00 wib di Gedung A Lt 1 Kementrian Ketenagakerjaan RI)

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, bahwa Kementrian Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan Implementasi Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP) dalam Jaringan mengacu pada PERMENAKER Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan dalam Jaringan yang di dalamnya memuat standar pelaksanaan pelayanan terhadap implementasi kebijakan sistem WLKP . dan tidak dibentuk SOP khusus terkait pengelolaan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan tersebut.

b) Dimensi Fragmentasi

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, kementrian ketenagakerjaan dalam melaksanakan implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan telah melakukan kerja sama dengan Dinas Ketenagakerjaan daerah untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat yang terdapat di sekitar wilayahnya.

Dalam pelaksanaan suatu kebijakan perlu dilakukan proses penyebaran tanggung jawab terhadap beberapa unit-unit kerja sehingga memerlukan suatu koordinasi. Pada penerapannya bentuk koordinasi yang besar akan menciptakan semakin berkurangnya kemungkinan implementasi kebijakan tersebut berhasil. secara sederhana bentuk wewenang dapat dipahami melalui pemberian tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang maupun

kelompok dalam menjalankan suatu tugas yang telah di perintahkan. Berikut ilustrasi terkait penyebaran wewenang dalam pelaksanaan implementasi kebijakan sistem WLKP di Kementerian Ketenagakerjaan :



Gambar 4.13 Penyebaran Wewenang Pelaksanaan Kebijakan Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan dalam Jaringan

Sumber : Hasil Olahan Peneliti Berdasarkan Wawancara, 2019

Hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan bu Mala selaku

Staf Subag Data dan Informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI, yang mengatakan bahwa :

“Penyebaran wewenang sudah dilaksanakan dengan disposisi wewenang kepada direktorat teknis sebagai berikut , Direktorat Pengawasan Norma Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Direktorat Pengawasan Norma Kerja Perempuan dan Anak, Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Direktorat Bina Penegakan Hukum Ketenagakerjaan, Direktorat Bina Keselamatan dan Kesehatan Kerja direktorat tersebut memiliki kewenangan mengakses data nasional dan yang bertanggung jawab menyebarkan data wajib lapor ke masing-masing daerah, kemudian admin daerah/provinsi juga bisa membuat admin di kabupaten kota.” (Hasil Wawancara dengan Ibu Mala Selaku Kasubagdatin Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 19 Juni 2019 pukul 13:00 wib di Gedung A Lt 7 Kementerian Ketenagakerjaan RI).

Berdasarkan data hasil wawancara tersebut, penyebaran tanggung jawab terhadap pelaksanaan kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan telah dilakukan dengan membagi tanggung jawab dari pemerintahan pusat sampai dengan pemerintahan daerah. Hal tersebut telah diatur pada PERMENAKER Nomor 18 Pasal 1 Ayat (10) s.d (13) Tahun 2017

pemerintahan pusat memberikan koordinasi yang terdiri persebaran wewenang dari Subbag Data dan Informasi kepada lima (5) direktorat teknis yaitu, Direktorat Pengawasan Norma Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Direktorat Pengawasan Norma Kerja Perempuan dan Anak, Direktorat Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Direktorat Bina Penegakan Hukum Ketenagakerjaan, Direktorat Bina Keselamatan dan Kesehatan Kerja, kemudian disebarkan kepada pemerintahan daerah melalui pembuatan admin-admin di 34 provinsi di Indonesia sampai dengan kabupaten kota

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Kebijakan Sistem Wajib

Lapor Ketenagakerjaan Secara Online Melalui Website

Kementrian Ketenagakerjaan :

a. Kemudahan Prosedur Pelayanan

Menurut KEPMENPAN No. 63 Pasal 7/2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik tertulis bahwa dalam pelaksanaan pelayanan publik terdapat prinsip-prinsip terkait pelaksanaan pelayanan publik yaitu kesederhanaan, prosedur pelayanan tidak berbelit-belit, mudah dipahami, dan mudah dilaksanakan. Prosedur pelayanan digunakan sebagai tolak ukur sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka memberikan pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah dan lebih terukur. Dalam pelaksanaan kebijakan sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan Secara *Daring* akan dibahas mengenai faktor pendukung

dan penghambat implementasi kebijakan berdasarkan aspek prosedur pelayanan yang diberikan.

1) Faktor Pendukung Pelaksanaan Kebijakan Sistem Wajib Laporan

Ketenagakerjaan secara *Daring* Berdasarkan Aspek Kemudahan

Prosedur Pelayanan.

Masyarakat dipermudah dalam pelaksanaan sistem Wajib Laporan

Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP) yang dapat dilakukan secara *daring*,

Pemerintah telah mengatur tata pelaksanaannya melalui Peraturan Menteri

Ketenagakerjaan Nomor 18 Pasal 3 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Wajib

Laporan Ketenagakerjaan Di Perusahaan Dalam Jaringan yaitu dengan cara

mengakses website kementerian ketenagakerjaan dengan alamat

wajiblapor.kemnaker.go.id., dan untuk prosedur pelaksanaan kebijakan

sistem WLKP diatur pada PERMENAKER No.18 Pasal 7 dan 10 Tahun 2017

masyarakat hanya perlu melakukan pendaftaran, lalu mengisi data-data yang

diperlukan pada aplikasi tersebut, dan melakukan pencetakan laporannya

sebagai bukti telah melaksanakan wajib lapor perusahaan dan akan dilakukan

secara belaka. pernyataan tersebut diperkuat berdasarkan hasil wawancara

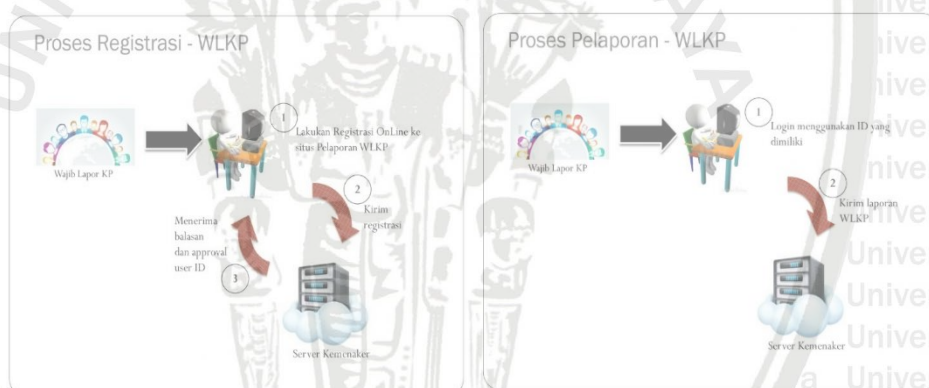
dengan ibu Cindi selaku Operator Sistem Wajib Laporan Ketenagakerjaan

Kemnaker RI sebagai berikut:

“Pemohon membuka website di wajiblapor.kemnaker.go.id, lalu melakukan pendaftaran terlebih dahulu, lalu mengisi data-data yang diperlukan dan terakhir dengan mencetak laporannya tanpa harus meminta cap/tanda persetujuan seperti halnya yang dilakukan secara manual.” (Hasil Wawancara dengan Ibu Cindi selaku Operator Sistem Wajib Laporan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 11:00 wib di Gedung A Lt 1 Kementerian Ketenagakerjaan RI).

Pernyataan berikut pun diperkuat oleh Bapak Bramantya selaku Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi :

“Setiap perusahaan baik perorangan maupun badan usaha wajib melakukan wajib lapor , aktor yang diperbolehkan untuk melakukan pelaporan adalah orang yang merupakan bagian dari perusahaan terakit. Kemudian masyarakat dapat melakukan akses melalui internet ke alamat wajiblaporkemnaker.co.id, lalu melakukan pendaftaran terlebih dahulu, kemudian perusahaan baru dapat mengisi data pada aplikasi tersebut.” (Hasil Wawancara dengan Bapak Brahmantya selaku Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 09:00 wib di Gedung A lt 3 Kementerian Ketenagakerjaan RI).



Gambar 4.14 Proses Pelaporan Wajib Lapor Ketenagakerjaan RI

Sumber : <https://slideplayer.info/> diakses 2/7/2019

pada tahap awal masyarakat akan merasakan kesulitan dalam pelaksanaan prosedur pelayanan , hal itu wajar karena hal ini merupakan hal yang baru. Sehingga ketika masyarakat mulai terbiasa dengan sistem tersebut maka akan semakin mudah proses pelaksanaan pelaporan ketenagakerjaan yang selanjutnya. Pernyataan diperkuat berdasarkan hasil

wawancara dengan bapak Brahmantya selaku Kepala Subbidang

Pengembangan Sistem Informasi, mengatakan bahwa :

“Masyarakat cenderung menilai dengan di berlakukannya sistem pelaporan secara online beranggapan menjadi sulit dilaksanakan. Namun anggapan tersebut berubah ketika pada saat perusahaan tersebut ingin melakukan pelaporan kembali pada saat periode berikutnya, karena data yang sudah di isi melalui aplikasi wajib lapor perlahan hanya perlu di update sebagian saja. Berbeda dengan pada saat manual, masyarakat harus terus menerus mengisi data perusahaannya setiap tahunnya sehingga menjadi tidak efektif dan efisien.” (Hasil Wawancara dengan Bapak Brahmantya selaku Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 09:00 wib di Gedung A Lt 3 Kementrian Ketenagakerjaan RI).

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, bahwa proses pelaksanaan prosedur pelayanan wajib lapor perusahaan dalam jaringan sudah cukup mudah. Hal tersebut karena tujuan di bentuknya kebijakan ini adalah untuk memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam melakukan wajib lapor perusahaan yang saat ini dapat diakses melalui website kementrian ketenagakerjaan.

b. Kemudahan Akses

Dalam implementasi kebijakan yang baik, perlu mempertimbangkan aspek kemudahan akses yang dimiliki terhadap pelayanan yang diberikan. Kemudahan akses di sini diartikan berdasarkan KEPMENPAN No. 63 2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik bahwa bentuk pelayanan publik harus memiliki landasan mengenai prinsip pelayanan publik, salah satunya adalah kemudahan akses. Kemudahan akses berkaitan dengan tempat, lokasi, dan prasarana pelayanan tersebut diselenggarakan

yang mudah dijangkau oleh masyarakat dan untuk menjawab permasalahan tersebut dapat memanfaatkan teknologi telekomunikasi dan informasi sebagai media untuk memberikan pelayanan yang mudah dijangkau oleh seluruh masyarakat. Adapun dalam pelaksanaan kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan Dalam Jaringan (*Daring*) akan dibahas mengenai faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan berdasarkan aspek kemudahan akses yang diberikan.

2) Faktor Pendukung Pelaksanaan Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan secara *Daring* Berdasarkan Aspek Kemudahan Akses.

Dengan memanfaatkan teknologi informasi pemerintah telah memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa aplikasi Wajib Lapor Ketenagakerjaan (WLKP) di Perusahaan untuk meningkatkan kualitas pelayanan pemerintah saat ini. Dengan dibentuknya sebuah pelayanan melalui aplikasi WLKP tersebut masyarakat telah merasakan manfaatnya karena dapat dengan mudah melaksanakan pelaporan ketenagakerjaan tanpa harus datang ke Dinas Ketenagakerjaan di masing-masing wilayahnya.

Masyarakat hanya perlu mengakses alamat wajiblapor.kemnaker.go.id, lalu mendaftarkan user *account*, lalu melengkapi data dengan cara mengisi data-data yang di minta, setelah itu mendapat bukti pelaporannya. Pernyataan tersebut diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Cindi selaku

Operator Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan, sebagai berikut :

“Sudah sangat mudah, karena sekarang sudah tersedia website nya hanya dengan mengunjungi saja ke alamat wajiblapor.kemnaker.go.id di dalamnya akan ditemukan fitur-fitur yang dirasa sangat mudah di ikuti oleh masyarakat untuk melaksanakan wajib lapor perusahaan.” (Hasil Wawancara dengan Ibu Cindi selaku Operator Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 11:00 wib di Gedung A Lt 1 Kementerian Ketenagakerjaan RI).



Gambar 4.15 Portal Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP)

Sumber : <https://account.kemnaker.go.id/> diakses 4/7/2019

Dalam meningkatkan kualitas pelayanan, bentuk kemudahan yang ditawarkan dari pemerintah adalah ketika masyarakat mengalami kendala dalam melaksanakan wajib lapor perusahaan melalui website yang disediakan oleh pemerintah, maka masyarakat dapat mendapatkan pelayanan untuk menjawab permasalahan yang ada, melalui pengunduhan buku panduan yang disediakan, Layanan Portal bantuan, Layanan Call Center di (021) 50816000, maupun datang langsung ke PTSA Kementerian Ketenagakerjaan pada Booth BINWASNAKER dan K3 di loket Norma Kerja ataupun ke Dinas

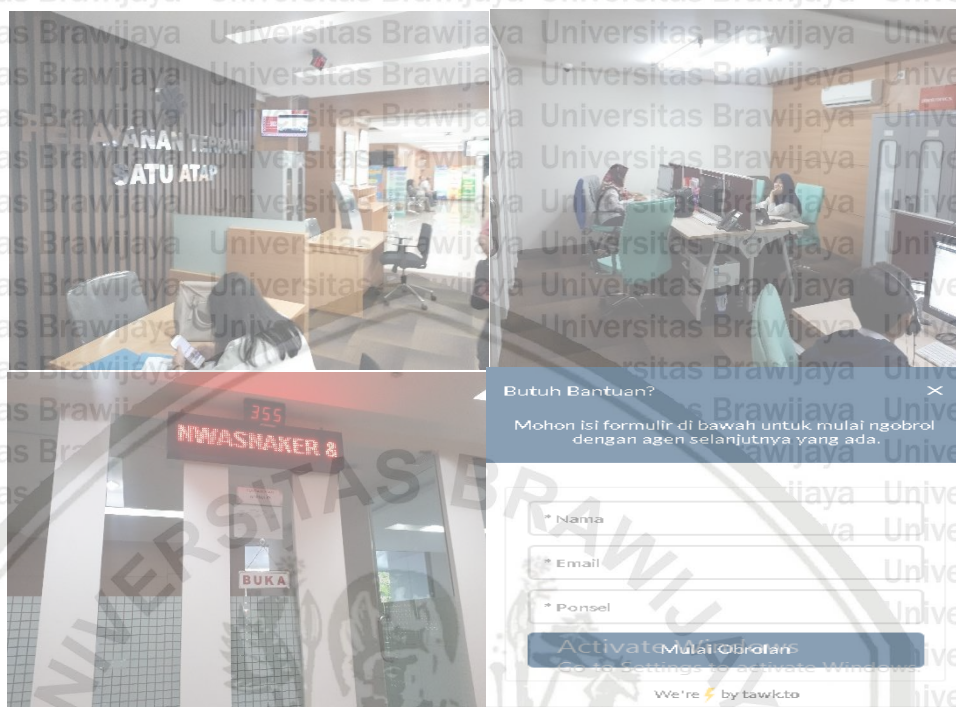
Ketenagakerjaan di masing-masing wilayah. Pernyataan Tersebut diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Firmansyah selaku Pranata

Komputer Muda Pusat Data Informasi Ketenagakerjaan, sebagai berikut :

“Pemerintah pusat telah menyediakan fasilitas call Center, portal pengaduan, datang langsung melalui PTSA binswasnaker dan K3. Untuk di daerah terdapat loket pada disnaker setempat yang telah terintegrasi oleh pusat yang akan membantu dalam mengatasi permasalahan wajib lapor perusahaan” (Hasil Wawancara dengan Bapak Firmansyah selaku Kepala Pranata Komputer Muda Pusat data Informasi Ketenagakerjaan, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 09:00 wib di Gedung A Lt 3 Kementerian Ketenagakerjaan RI).

Kemudian pernyataan diperkuat kembali berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Cindi selaku Operator Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan, sebagai berikut :

“Pemerintah memberikan layanan melalui telepon jika terdapat kesulitan pada saat mengakses sistem pelaporan ketenagakerjaan, juga terdapat Tempat berkonsultasi langsung yaitu terdapat pada PTSA kementerian ketenagakerjaan pada bagian binwasnaker dan k3 di loket norma kerja.” (Hasil Wawancara dengan Ibu Cindi selaku Operator Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 11:00 wib di Gedung A Lt 1 Kementerian Ketenagakerjaan RI)



Gambar 4.16 Fasilitas penanganan keluhan masyarakat Kementerian Ketenagakerjaan RI.

Sumber : Hasil Olahan Data Dokumentasi Foto Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menemukan bahwa penerapan aspek kemudahan akses yang di berikan oleh kementerian ketenagakerjaan kepada masyarakat sudah cukup baik. Dengan tersedianya layanan Call Center yang dapat di hubungi langsung oleh masyarakat melalui telepon dan tersedia juga layanan secara langsung kepada masyarakat yang berkehendak datang langsung melalui layanan Pelayanan

Terpadu Satu Atap Kementerian Ketenagakerjaan pada loket BINWASNAKER dan K3.

c. Waktu Penyelesaian Pelayanan

Penyelenggaraan pelayanan publik yang baik harus beracuan kepada prinsip pelayanan publik terkait aspek kepastian waktu pelayanan. Hal tersebut tersebut tertuang dalam KEPMENPAN No.63 Tahun 2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik yang menyatakan bahwa pelayanan publik harus dapat diselesaikan berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Untuk itu peneliti akan menyajikan data terkait waktu penyelesaian terkait Pelayanan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan dalam Jaringan (*Daring*) mengenai faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan berdasarkan aspek Waktu Penyelesaian yang diberikan.

3) Faktor Pendukung Pelaksanaan Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan secara *Daring* (WLKP) Aspek Kemudahan dalam Waktu Penyelesaian Pelayanan

Sebelum dibentuknya kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan proses dalam melaksanakan pelaporan perusahaan dilakukan secara manual sehingga hal tersebut akan menyebabkan ketidakpastian waktu penyelesaian pelayanan yang diberikan. Untuk saat ini proses WLKP sudah dapat diselesaikan dengan pasti. Batas waktu pelayanan dapat ditentukan berdasarkan waktu pertama kali perusahaan tersebut melakukan pelaporan, pemerintah memberikan waktu dalam kurung waktu periode 1 tahun. Pernyataan tersebut diperkuat berdasarkan hasil wawancara

dengan Bapak Brahmantya selaku Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi.

“Saat melakukan pelaporan secara manual akan menggunakan waktu yang lebih lama, tergantung dari kesiapan data pelapor, dan ketersediaan pemberi layanan tersebut. Waktu yang diberikan kepada perusahaan untuk melaporkan kondisi perusahaannya paling lambat adalah 1 tahun dari waktu pertama kali pelaporan.” (Hasil Wawancara dengan Bapak Brahmantya selaku Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 09:00 wib di Gedung A Lt 3 Kementrian Ketenagakerjaan RI).

Selain itu terdapat faktor pendukung selanjutnya yang mempengaruhi proses waktu penyelesaian kebijakan sistem WLKP, Diperlukan kesiapan pemahaman informasi dan fasilitas teknologi informasi dan kelengkapan data yang dibutuhkan. Pelaksanaan pelaporan ketenagakerjaan memerlukan data terkait perusahaan tersebut, data tersebut akan digunakan dalam melakukan wajib lapor perusahaan yang dilakukan melalui sistem. Dalam menjalankan sebuah sistem maka diperlukan alat bantu berupa fasilitas teknologi berupa komputer atau telepon genggam yang terhubung oleh internet. Maka dari itu masyarakat diharapkan telah memiliki kriteria yang dibutuhkan tersebut sehingga akan dapat menjamin waktu penyelesaian layanan menjadi lebih cepat. kemudian masyarakat dituntut untuk mengetahui informasi terkait tata cara pelayanan dan terbiasa menggunakan teknologi informasi tar kini terkait pengoperasian media fasilitas teknologi saat ini. Pernyataan tersebut diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Cindi selaku Operator Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan, sebagai berikut :

“Internet lancar, kelengkapan data, tersedia fasilitas komputer yang baik, masyarakat mampu menangani permasalahan internal masing-masing perusahaan ketika jaringan internet pada perusahaan tersebut mengalami kendala, kerja sama antar intern perusahaan dalam pengisian pelaporan, dan keinginan masyarakat untuk mencari informasi tentang tata cara pelaporan dengan cara membaca buku panduan yang telah disediakan oleh pemerintah.” (Hasil Wawancara dengan Ibu Cindi selaku Operator Sistem Wajib Laporan Ketenagakerjaan Kementrian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 11:00 wib di Gedung A Lt 1 Kementrian Ketenagakerjaan RI).

Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan bahwa waktu penyelesaian pelayanan sudah diberikan dengan waktu yang cukup lama yaitu 1 tahun setelah mereka melakukan pelaporan. Namun dalam penyelesaian laporan wajib lapor ditentukan dari masing-masing kesiapan individu dalam mempersiapkan data-data yang diperlukan, sehingga dapat mendukung proses wajib lapor dengan lebih cepat.

1) Faktor Penghambat Pelaksanaan Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan secara *Daring* Berdasarkan Aspek Masyarakat yang Kurang Pro-aktif.

Terlepas dari faktor pendukung yang dimiliki dalam pelaksanaan prosedur pelayanan Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP) terdapat juga faktor penghambat yang mengakibatkan terhambatnya proses pelayanan tersebut. Dengan bentuk prosedur pelayanan yang sudah sedemikian mudah, namun masyarakat dinilai kurang proaktif dalam memahami dan mencari informasi terkait tata cara pelaksanaan sistem WLKP, beberapa masyarakat masih memiliki anggapan bahwa pelaksanaan WLKP dapat dilakukan melalui pihak lain. Sehingga masih ditemukan

masyarakat yang kesulitan dalam melakukan WLKP. Hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Firmansyah Selaku Pranata Komputer Muda Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan :

“Dalam pelaksanaan prosedur pelayanan sering terjadi kesalahan, hal tersebut disebabkan oleh karena biasanya masyarakat malas untuk mencari informasi sendiri dengan membaca buku panduan yang diberikan oleh pihak pemerintah, sehingga akan kesulitan dalam proses penggunaan aplikasi tersebut. Kemudian untuk beberapa perusahaan masih ada yang beranggapan bahwa dalam pelaksanaan pelaporan dapat diwakilkan oleh seseorang dikarenakan pemahaman perusahaan masih beranggapan sulit dalam pelaksanaannya. Dan juga hukuman yang diberikan oleh pemerintah tidak cukup untuk menimbulkan efek jera.” (Hasil Wawancara dengan Bapak Firmansyah selaku Selaku Pranata Komputer Muda Pusat Data dan Informasi, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 09:00 wib di Gedung A lt 3 Kementrian Ketenagakerjaan RI).

Dengan berlakunya sistem pelaporan perusahaan dalam jaringan masyarakat cenderung mengalami kesulitan dalam pelaksanaan pelaporan. Disisi lain masyarakat menilai bahwa akan menjadi lebih mudah jika diterapkan sistem pelaporan perusahaan dalam jaringan. Masyarakat biasanya kesulitan hanya ketika awal melaksanakan pelaporan saja, dan ketika masyarakat ingin melakukan pelaporan kembali di periode berikutnya maka akan baru merasakan dampak dari kemudahan terciptanya sistem WLKP saat ini. Pernyataan tersebut diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Firmansyah Selaku Pranata Komputer Muda Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan :

“Terdapat berbagai Tanggapannya masyarakat mulai dari respons positif dan negatif. Dari segi positifnya yaitu masyarakat ada yang beranggapan bahwa sekarang jauh lebih mudah dalam pelaksanaan pelaporan perusahaan, namun di sisi lain tanggapan negatif masyarakat pun ikut melengkapi seperti kesulitan dalam pengisian

data pada *wesbite* wajib lapor perusahaan.” Hasil Wawancara dengan Bapak Firmansyah selaku Kepala Pranata Komputer Muda Pusat data Informasi Ketenagakerjaan, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 09:00 wib di Gedung A lt 3 Kementrian Ketenagakerjaan RI).

Berdasarkan ketentuan yang berlaku, bagi perusahaan yang tidak menjalankan kewajibannya dalam melaksanakan pelaporan ketenagakerjaan akan dijatuhkan Sanksi, hal tersebut tertuang dalam Undang-undang Nomor

7 Pasal 10 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP). namun dalam prakteknya belum pernah diberlakukan sanksi kepada perusahaan yang tidak melakukan pelaporan ketenagakerjaannya. Dengan demikian akan menghambat pelaksanaan kebijakan WLKP. Hal tersebut diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Brahmantya selaku kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi Kementrian Ketenagakerjaan :

“Ketika bagian pengawas menemukan perusahaan yang tar indikasi belum ataupun tidak lengkap dalam pengisian pelaporan kondisi perusahaannya maka dapat dilakukan sanksi kepada perusahaan tersebut, namun pada saat ini pemerintah tidak turun langsung di masing-masing perusahaan terkait, karena jumlah pengawas dan perusahaan tidak sebanding.” (Hasil Wawancara dengan Bapak Brahmantya selaku Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 09:00 wib di Gedung A lt 3 Kementrian Ketenagakerjaan RI).

Pernyataan tersebut diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Cindi selaku Operator Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan dalam Jaringan Kemnaker RI :

“Sanksi yang berlaku belum pernah dilakukan sampai sejauh ini, baru sampai saat ini dengan berupa teguran dengan menurunkan pengawasan dari disnaker kepada perusahaan untuk mengecek

kelengkapan data-data perizinan dan jika ditemukan ketidaklengkapan data-data perizinan maka akan diberikan teguran secara langsung terlebih dahulu.” ” (Hasil Wawancara dengan Ibu Cindi selaku Operator Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 11:00 wib di Gedung A Lt 1 Kementerian Ketenagakerjaan RI).

Berdasarkan hasil observasi oleh peneliti, ditemukan bahwa masyarakat cenderung kesulitan dalam melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan yang dilaksanakan melalui *website* kementerian ketenagakerjaan. Hal tersebut disebabkan keterbatasan pengetahuan masyarakat tentang teknologi saat ini dan rendahnya kemauan memahami prosedur pelayanan yang sudah diberikan petunjuk melalui buku pedoman pelaksanaan wajib lapor yang dapat di peroleh melalui *website* kementerian ketenagakerjaan.

2) Faktor Penghambat Pelaksanaan Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan secara *Daring* Berdasarkan Aspek Infrastruktur yang Kurang Memadai.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, adapun yang dirasakan oleh masyarakat dalam menggunakan sistem WLKP beranggapan bahwa sangat mudah untuk dipahami, namun tidak dapat di pungkiri bahwa terdapat beberapa masyarakat yang masih kesulitan dalam menggunakan aplikasi yang diberikan oleh pemerintah. Hal tersebut disebabkan oleh kondisi masing-masing individu tentang pengetahuan mereka dan ketersediaan fasilitas penunjang seperti internet yang memadai, teknologi komputer yang masih terbatas. Selain itu sering ditemukan keluhan masyarakat terkait server tidak dapat di akses akibat terlalu banyak yang mengakses pada saat itu.

Pernyataan tersebut diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Firmansyah Selaku Pranata Komputer Muda Pusat Data dan Informasi:

“Sudah sangat mudah terkecuali masyarakat yang belum memadai fasilitasnya, berupa internet dan device yang mendukung. sejauh ini kondisi website wajib lapor ketenagakerjaan dari pihak pemerintah pusat sudah dinilai mudah, namun kemudahan dalam memahami suatu website tergantung daripada individu masing-masing, apakah individu tersebut sudah terbiasa dengan perkembangan teknologi saat ini.” (Hasil Wawancara dengan Bapak Firmansyah selaku Kepala Pranata Komputer Muda Pusat data Informasi Ketenagakerjaan, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 09:00 wib di Gedung A lt 3 Kementrian Ketenagakerjaan RI).

Bentuk lain yang kendala yang dialami oleh masyarakat adalah ketika masyarakat ingin mengakses website wajib lapor ketenagakerjaan mengalami *server down*, sehingga masyarakat kesulitan dalam mengaksesnya. Permasalahan tersebut diakibatkan kuota pengakses website melampaui batas yang telah di sediakan. Ketika mengalami permasalahan *server down* pihak pelaksana kebijakan segera melakukan tindakan dalam menanggulangi permasalahan tersebut dengan menambahkan kapasitas *server* yang dibutuhkan. Namun terkadang permasalahan-permasalahan yang terjadi tidak dapat langsung tertangani dikarenakan kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) Teknisi yang berjumlah 2 orang saja. Pernyataan tersebut diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Bramantya selaku Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi :

“Dalam kurun waktu setahun belakangan ini, belum ditemukan gangguan server berupa server mati namun kendala server penuh pernah terjadi namun dengan segera langsung ditangani oleh

pemerintah pusat dengan cara menambahkan kapasitas server tersebut. Dengan perkembangan teknologi saat ini dan menurut analisis data server maka ketika terjadi kendala kepenuhan server maka akan dilakukan penambahan server baru dan seterusnya.” (Hasil Wawancara dengan Bapak Brahmantya selaku Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 09:00 wib di Gedung A Lt 3 Kementrian Ketenagakerjaan RI).

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Ibu Cindi selaku Operator Sistem Wajib

Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan, sebagai berikut :

“Sangat sering, diakibatkan terlalu banyak yang mengakses website sehingga mengalami server down. Untuk pengangananya dibutuhkan waktu 1x24jam yaitu sehari atau terkadang pada sore hari sudah dapat diakses kembali tetapi masyarakat tidak mengetahui informasinya dikarenakan jam operasional kerja sudah berakhir. Pemerintah harus lebih cekatan dalam menghadapi permasalahan yang terjadi dan dikeluhkan oleh masyarakat. Hal yang menyebabkan ialah pemerintah kekurangan sdm teknisi yang menangani permasalahan program yang hanya berjumlah 2 orang saja. Jika permasalahan tidak segera tertangani pihak pemerintah memberikan himbauan dan pengertian kepada masyarakat bahwa permasalahan tersebut akan segera diselesaikan.” (Hasil Wawancara dengan Ibu Cindi selaku Operator Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan Kementrian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 11:00 wib di Gedung A Lt 1 Kementrian Ketenagakerjaan RI).

3) Faktor Penghambat Pelaksanaan Kebijakan Sistem Wajib Lapor

Ketenagakerjaan secara Daring (WLKP) Berdasarkan Aspek

Kecenderungan Masyarakat/Perusahaan yang Tidak Patuh Terhadap

Undang-undang yang Berlaku.

Terdapat kendala utama yang dialami oleh masyarakat terhadap proses implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan yaitu masyarakat memiliki kecenderungan tidak mengerti

konsekuensi yang mereka dapati ketika perusahaan mereka tidak segera dilakukan wajib lapor ketenagakerjaan. Konsekuensi yang berdampak langsung adalah tenaga kerja yang mereka miliki tidak sepenuhnya di bawah pengawasan kementerian ketenagakerjaan sehingga tidak terjamin dari segala aspek keselamatan jiwanya. Konsekuensi yang kedua adalah perusahaan yang tidak melaksanakan wajib lapor perusahaan akan menerima sanksi yang telah di atur dalam Undang-undang Nomor 7 Pasal 10 Tahun 1981 tentang wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan. pernyataan tersebut diperkuat berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Brahmantya selaku Subbidang Pengembangan Sistem Informasi, beliau mengatakan bahwa :

“batasan waktu pelaksanaan wajib lapor perusahaan yaitu ketika mulainya launching sistem wajib lapor ini dan diberlakukan satu kali pertahun nya dari pertama perusahaan tersebut melakukan pelaporan, tetapi ditemukan perusahaan yang tidak langsung melaksanakan pelaporan melalui sistem dikarenakan mereka beranggapan bahwa perusahaannya sudah wajib lapor yang dilakukan secara manual. Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban wajib lapor maka akan dikenakan sanksi berdasarkan UU No. 7 tahun 1981 sanksinya diatur pada pasal 10 akan dikenakan denda minimal 1 juta rupiah dan sanksi penjara minimal 3 bulan.” (Hasil Wawancara dengan Bapak Brahmantya selaku Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 09:00 wib di Gedung A lt 3 Kementerian Ketenagakerjaan RI).

Bagi perusahaan yang memiliki jumlah tenaga kerja yang banyak juga akan mengalami kendala dalam waktu penyelesaian laporan disebabkan semakin banyak tenaga kerja yang dimiliki maka semakin banyak pula data yang harus di isi. Sedangkan bagi perusahaan yang baru saja berdiri biasanya

mengalami kendala waktu penyelesaian yang disebabkan oleh data-data yang dimiliki belum lengkap atau sedang dalam proses. Pernyataan di atas berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Cindi selaku Operator Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan, yaitu :

“Permasalahan yang sering terjadi ialah, data-data belum lengkap atau sedang dalam proses pembuatan, jumlah karyawan bagi perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang banyak, masyarakat yang mengandalkan bertanya langsung ke layanan call Center di saat mengalami kendala yang mengakibatkan antrian yang lama.” “(Hasil Wawancara dengan Ibu Cindi selaku Operator Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 11:00 wib di Gedung A Lt 1 Kementerian Ketenagakerjaan RI).

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Bapak Brahmantya selaku Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi :

“Pada saat pengisian tenaga kerja, perusahaan menengah bawah yang masih belum memiliki data base tenagakerjaanya maka akan kesulitan dalam mengumpulkan datanya.” (Hasil Wawancara dengan Bapak Brahmantya selaku Kepala Subbidang Pengembangan Sistem Informasi, pada tanggal 18 Juni 2019 pukul 09:00 wib di Gedung A Lt 3 Kementerian Ketenagakerjaan RI)

Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan masih banyak perusahaan yang mempengaruhi waktu penyelesaian pelayanan menjadi lambat. Diketahui bahwa masih ditemukan beberapa masyarakat yang belum melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan melalui website kementerian ketenagakerjaan hal tersebut bisa disebabkan oleh kelengkapan data yang belum terpenuhi dan ke tidak tauhan dan kesadaran masyarakat terkait konsekuensi yang didapat ketika tidak segera melaksanakan wajib lapor

C. PEMBAHASAN

1. Implementasi Kebijakan Sistem Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan dalam Jaringan (Daring) dalam Perspektif Model

Implementasi Kebijakan di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Jumlah perusahaan di Indonesia saat ini terbilang sangat banyak dan seiring berjalannya waktu jumlah perusahaan tersebut terus meningkat, menurut data BPS berdasarkan Sensus Ekonomi tahun 2016. Saat ini Indonesia telah memiliki 26,71 juta perusahaan yang bergerak di sektor non pertanian (tirto.id, 27 April 2017). Terdapat nilai keuntungan yang diakibatkan dari banyak jumlah perusahaan di Indonesia yaitu semakin banyak tenaga kerja di Indonesia yang mampu terserap oleh perusahaan tersebut. Di sisi lain terdapat dampak negatif yang dihasilkan dari banyaknya jumlah perusahaan di Indonesia yaitu pemerintah kesulitan dalam mengawasi seluruh kondisi perusahaan yang ada, terkait kesejahteraan para pekerja dan perlindungan tenaga kerja sehingga permasalahan tentang ketenagakerjaan belum dapat terselesaikan.

Berawal dari hal tersebut maka Kementerian Ketenagakerjaan sedang menyelenggarakan implementasi kebijakan tentang sistem wajib laporkan ketenagakerjaan di perusahaan secara daring melalui website kementerian ketenagakerjaan. Menurut Hamdi (2013: 79) implementasi kebijakan merupakan salah satu bagian tahapan dari beberapa proses dalam perumusan kebijakan publik. kebijakan publik. Implementasi sistem wajib laporkan

ketenagakerjaan dalam jaringan tersebut merupakan serangkaian kegiatan pemerintah sebagai upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Peningkatan kualitas pelayanan publik ini dilaksanakan akibat dari terdapat permasalahan baru yang terjadi akibat dari jumlah perusahaan dan tenaga kerja di Indonesia yang terlampaui banyak. Maka perlu pengaturan kembali tentang Ketenagakerjaan di Indonesia yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan yang mengatur kewajiban setiap perusahaan di Indonesia untuk melaporkan kondisi ketenagakerjaannya yang dilakukan secara manual/ melalui Dinas Ketenagakerjaan Setempat.

Dalam pelaksanaannya proses pelaporan yang diselenggarakan secara manual tersebut dinilai kurang efektif sehingga perlu adanya pembaruan mengikuti perkembangan teknologi dan informasi yang berkembang saat ini. Pengaturan kembali terkait Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan yang diatur kembali dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (PERMENAKER) Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Laport Ketenagakerjaan Di Perusahaan (WLKP) Dalam Jaringan (Daring). Kebijakan tersebut akan sesuai dengan apa yang telah di rencanakan apabila dalam proses implementasinya berjalan dengan efektif. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Winarno (2014:146) bahwa implementasi kebijakan merupakan tahapan yang paling krusial dalam proses kebijakan publik, suatu kebijakan yang telah ditetapkan harus segera diimplementasikan agar memperoleh hasil berdasarkan tujuan yang telah di harapkan.

Kementrian Ketenagakerjaan sebagai objek penelitian, memiliki permasalahan-permasalahan tentang ketidaksesuaian praktek lapangan sebagaimana yang telah di atur dalam PERMENAKER Nomor 18 Tahun 2017. Kebijakan sistem WLKP merupakan sebagai solusi pemerintah dengan membawa beragam inovasi baru dalam memberikan kemudahan dan kepastian kepada pelaku usaha serta memberikan perlindungan kepada para tenaga kerja di Indonesia melalui kebijakan pelaporan ketenagakerjaan secara *daring* . Hal tersebut berkaitan dengan pendapat milik Indrajit (2002:4) yang memandang bahwa terdapat ruang lingkup dari pelaksanaan *electronic government* yaitu bertujuan untuk mendukung perubahan cara pemerintah berhubungan dengan masyarakat, pihak swasta, maupun institusi pemeritahan lainnya. selaras dengan teori tersebut dalam KEPRES Nomor 20 poin (a) Tahun 2006 tentang Dewan Teknologi Informasi dan Komunikasi Nasional, mengartikan bahwa pengembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) adalah salah satu aspek penting dalam mewujudkan pembangunan peradaban manusia dan bangsa yang lebih maju.

Untuk mengetahui lebih lanjut terkait tingkat keberhasilan dari proses implementasi kebijakan PERMENAKER Nomor 18 Tahun 2017 maka terdapat teori yang dikembangkan oleh George Edward III dalam (Agustino, 2008:149) tentang Model Implementasi Kebijakan, terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi proses implementasi kebijakan yang akan bekerja secara berbarengan dan berinteraksi satu sama lain yang akan mendukung atau menghambat proses implementasi kebijakan tersebut. Berdasarkan hasil

observasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Kementerian Ketenagakerjaan tersebut terdapat hal-hal yang menyebabkan implementasi kebijakan sistem WLKP dalam jaringan tersebut berjalan dengan tidak baik, hal tersebut akan dibuktikan dengan menilai kebijakan Sistem WLKP dalam jaringan (*Daring*) berdasarkan penerapan Model Implementasi Kebijakan yang akan mampu menjadi landasan serta menjawab permasalahan dalam berjalannya kebijakan.

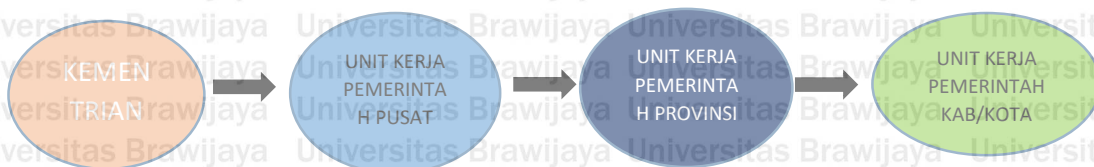
a. Komunikasi Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan secara Daring Meliputi Proses Komunikasi.

Pelaksanaan kebijakan publik membutuhkan kerja sama yang dilakukan oleh beberapa aktor pelaksana kebijakan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pernyataan tersebut selaras dengan pendapat Lemieux, 1995 dalam (Wahab, 2012,:15), mengatakan bahwa kebijakan publik dapat diartikan sebagai pola hubungan aktivitas yang terstruktur oleh aktor-aktor politik untuk memecahkan permasalahan publik yang terjadi di lingkungan tertentu. Untuk menciptakan pola hubungan yang baik antar aktor pelaksana kebijakan berdasarkan teori George Edward III (Agustino, 2008:150-1), proses komunikasi merupakan salah satu dari 4 variabel/faktor penting yang sangat mempengaruhi sebuah implementasi kebijakan. George Edward III mengartikan aspek komunikasi sebagai suatu proses yang dilakukan untuk menyampaikan informasi dari satu individu ke individu maupun kelompok lainnya.

selanjutnya menurut George Edward III dalam (Agustino, 2003:151), dalam pelaksanaan implementasi kebijakan harus menyampaikan informasi kepada seluruh aktor yang terlibat dalam proses implementasi kebijakan tersebut. Hal tersebut dilakukan agar para pelaksana kebijakan dapat memahami terhadap peran, prosedur, dan kewenangan dari masing-masing aktor dalam implementasi kebijakan tersebut, sehingga tujuan dan sasaran kebijakan dapat terlaksana dengan baik. Menurut George Edward III dalam (Agustino, 2003:151), terdapat 3 (tiga) dimensi di dalam variabel komunikasi:

1) Dimensi Transmisi

Dimensi Transmisi menjelaskan bahwa seluruh informasi yang berkaitan dengan implementasi kebijakan harus disampaikan kepada para pelaksana kebijakan yang bersangkutan. penyampaian komunikasi yang baik akan menghasilkan suatu implementasi yang baik. Informasi tersebut dapat berupa informasi tentang prosedur pelaksanaan, peran masing-masing aktor, kewenangan masing-masing aktor dan lain-lain. Menurut Warwick dalam (Wahab, 1997:67) salah satu faktor penghambat dari implementasi kebijakan yaitu semakin banyak pihak yang terlibat dalam implementasi kebijakan tersebut maka semakin sulit dalam proses komunikasi yang dibutuhkan. Dalam proses penyampaian komunikasi dari implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan dalam jaring dapat di ilustrasikan melalui bagan berikut :



Gambar 4.17 Alur Komunikasi Implementasi Kebijakan sistem WLKP

Sumber : Gambar Olahan Peneliti, 2019

Berdasarkan hasil data yang diperoleh peneliti telah diketahui bahwa dimensi transmisi telah dilaksanakan berdasarkan alur komunikasi yang bersifat *top-down*, proses komunikasi dilaksanakan melalui hierarki yang paling tinggi sampai dengan tingkat terendah, hal tersebut tergambarkan dengan Menteri Ketenagakerjaan mendisposisikan perintah kepada Unit Kerja Pemerintah Pusat yaitu terbagi oleh lima (5) direktorat teknis, kemudian Unit Kerja Pemerintah Pusat berkoordinasi melalui pembentukan unit kerja pemerintahan provinsi yang tersebar di tiga puluh empat (34) provinsi daerah dan berkembang lagi ke unit kerja pemerintah kabupaten kota. Seluruhnya telah terintegrasi dengan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan. Sifat penyebaran wewenang ini merupakan menganut model pendekatan implementasi kebijakan publik melalui pendekatan *top-down*. Pada pendekatan *top-down* Agustino (2012:140) yang dikutip oleh (Batubara, 2015:11) menjelaskan bahwa “implementasi kebijakan yang diselenggarakan yang dimulai dari aktor pelaksana tingkat paling atas/pusat dan dilaksanakan oleh tingkat bawahnya”.

Dalam pelaksanaan Kebijakan Sistem Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan dalam Jaringan (WLKP) proses transmisi sudah berjalan dengan cukup baik. Menurut George Edward III dalam (Agustino, 2008:151) pada dimensi Transmisi mengatakan bahwa penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Sering kali yang terjadi dalam penyaluran komunikasi adalah adanya salah pengertian (*miskomunikasi*), hal tersebut disebabkan karena komunikasi telah melalui beberapa tingkatan birokrasi, sehingga apa yang diharapkan terdistorsi di tengah jalan. Hal tersebut dapat dilihat dari proses komunikasi yang dilaksanakan oleh pembuat kebijakan kepada pelaksana kebijakan yang dilaksanakan dari tingkatan pusat sampai dengan tingkatan daerah melalui sosialisasi dalam bentuk pembinaan teknis bagi para pelaksana kebijakan. Proses komunikasi juga diberikan kepada masyarakat melalui penyuluhan yang diselenggarakan oleh pemerintah. Dari proses komunikasi tersebut dapat dipastikan bahwa seluruh pelaksana kebijakan maupun telah menerima informasi terkait tata cara pelaksanaan kebijakan WLKP dalam jaringan tersebut.

2) Dimensi Kejelasan

Dimensi kejelasan menjelaskan bahwa di dalam penyampaian informasi, informasi yang disampaikan harus jelas dan telah sesuai dengan peran serta kewenangan dari masing-masing aktor dalam implementasi kebijakan. Hal tersebut diupayakan agar tidak terjadi ketimpangan informasi

antara pelaksana kebijakan. Jika penyampaian informasi tidak jelas maka akan mengakibatkan permasalahan terkait tujuan yang hendak dicapai.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh peneliti yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya diketahui bahwa terdapat salah satu proses penyampaian informasi, terkait pelaksanaan kebijakan Sistem Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP) yaitu telah dilakukan dengan baik, hal tersebut sejalan dengan pendapat George Edward III dalam (Agustino, 2003:151) pada Dimensi Kejelasan mengatakan bahwa Komunikasi yang diterima oleh para pelaksana kebijakan (*street-level-bureuacrats*) harus bersifat jelas dan tidak membingungkan, karena hal tersebut dapat menyebabkan penyelewengan tujuan yang hendak dicapai oleh ketentuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pernyataan tersebut aspek kejelasan informasi yang diberikan terhadap implementasi kebijakan sistem wajib laporkan ketenagakerjaan sudah cukup baik, dibuktikan melalui Sosialisasi Rapat Pengenalan Sistem Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan Dalam Jaringan yang secara berkala yang di diselenggarakan oleh Badan Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan RI yang dihadiri secara berkala oleh perwakilan peserta pelaksana kebijakan sistem WLKP di Kementerian Ketenagakerjaan. Hal tersebut merupakan upaya agar pelaksana kebijakan dapat betul-betul paham terhadap pelaksanaan kebijakan sistem WLKP tersebut.

3) Dimensi Konsistensi

Dimensi ini menjelaskan bahwa ketetapan dan kemantapan dari setiap informasi yang diberikan sangatlah diperlukan dalam sebuah proses implementasi kebijakan agar nantinya tidak akan menimbulkan kebingungan bagi masing-masing pelaksana kebijakan dalam pelaksanaan kegiatan. Informasi yang bersifat tidak konsisten dan perubahan kebijakan yang dengan cepat akan berdampak besar bagi implementasi kebijakan.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh peneliti proses komunikasi tentang Implementasi Kebijakan Sistem WLKP telah dilaksanakan dengan baik, hal tersebut sesuai dengan pendapat George Edward III dalam (Agustino, 2008:151) pada dimensi konsistensi mengatakan bahwa Perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi haruslah konsisten dan jelas (untuk diterapkan atau dijalankan). Kena jika perintah yang diberikan sering berubah-ubah, maka dapat menimbulkan kebingungan bagi pelaksana di lapangan. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan proses komunikasi yang diselenggarakan pemerintah telah berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan dalam jaringan yang disampaikan dari pada saat peluncuran aplikasi WLKP pada tahun 2017 dan terus dilaksanakan sampai dengan saat ini 2019 yang dilakukan secara berkala. Namun pelaksanaan komunikasi tersebut saat ini sudah mulai berkurang dikarenakan hampir seluruhnya telah menerima informasi terkait Kebijakan Sistem WLKP tersebut.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, peneliti akan mengambil kesimpulan bahwa proses Pelaksanaan Komunikasi Implementasi Kebijakan Sistem Wajib Lapori Ketenagakerjaan di Perusahaan dalam Jaringan yang meliputi Aspek proses komunikasi kepada para pelaksana kebijakan Kementerian Ketenagakerjaan sudah sesuai dengan teori model implementasi kebijakan yang dikembangkan oleh George Edward III (2008:150) yang menjelaskan bahwa “proses komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik, Implementasi yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan. Selain itu kebijakan yang dikomunikasikan pun harus tepat, akurat, dan konsisten”. hal tersebut dibuktikan dengan proses sosialisasi kepada seluruh pelaksana kebijakan dan kepada masyarakat telah terdapat aspek transmisi, kejelasan, dan konsistensi yang baik sehingga hal tersebut telah sesuai dan sejalan dengan teori yang ada.

b. Sumberdaya Kebijakan Sistem Wajib Lapori Ketenagakerjaan secara Daring Meliputi Aspek ketersediaan Sumber daya.

Variable berikut terkait model implementasi yang dikembangkan oleh George Edward III (2008:151-2) yaitu “ketersediaan sumber daya dalam implementasi kebijakan merupakan hal yang penting berikutnya. Variabel sumber daya merupakan aspek selanjutnya yang tidak kalah penting dalam pelaksanaan kebijakan publik yang memiliki peran sebagai penunjang

pelaksanaan kebijakan tersebut.”. Ketika proses komunikasi terhadap ukuran dan tujuan kebijakan telah dilaksanakan dengan baik, tanpa di dukung oleh dari aspek sumber daya yang memadai maka atau kekurangan sumber daya maka dapat dipastikan bahwa proses implementasi kebijakan tersebut tidak akan berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat beberapa Komponen sumber daya yang memiliki peranan penting dalam mendukung implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan, meliputi jumlah staf, keahlian dari para pelaksana kebijakan, informasi yang relevan dan sumber-sumber lain berupa sarana dan prasarana yang tersedia untuk menunjang pelaksanaan kebijakan. Menurut George Edward III dalam (Agustino, 2003:151-2), terdapat 4 (tiga) dimensi di dalam variabel komunikasi :

(1) Dimensi Staf

Dimensi ini menjelaskan bahwa sumber daya utama dalam implementasi kebijakan adalah tersedianya staf. Sumber daya manusia yang tidak memadai akan mengakibatkan tidak terlaksananya implementasi kebijakan secara baik. Menurut George Edward III dalam (Agustino, 2003:151-2) pada dimensi staf mengatakan bahwa “penambahan dari jumlah staf dan implementor saja tidak akan mencukupi tetapi diperlukan pengadaan staf yang memiliki kecukupan dengan keahlian dan kemampuan yang diperlukan dalam menjalankan tugas yang di harapkan oleh sebuah kebijakan tersebut.”. pendapat tersebut selaras dengan salah satu dari asas pelayanan

publik yang tertuang pada UU. Nomor 25 Pasal 4 Poin (e) Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yaitu aspek Keprofesionalan pelaksana kebijakan yang harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang tugasnya. Dalam upaya meningkatkan kemampuan staf/pelaksana kebijakan maka perlu adanya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik agar dapat memperoleh peningkatan kinerja terhadap pelaksanaan kebijakan.

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti, bahwa proses pengadaan staf dalam pelaksanaan Implementasi Kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan (WLKP) telah tersedia cukup baik, telah tersedia di beberapa bagian mulai dari staf pelaksana yang terdapat di pemerintahan pusat sampai dengan pemerintahan daerah. namun jumlahnya masih belum mencukupi daripada yang telah ditargetkan yaitu rencana kebutuhan pengawas sejumlah 4.452 orang dan baru terpenuhi 1.776 orang sehingga masih butuh penambahan lagi sejumlah 2.676. Pernyataan tersebut terdapat resistensi dengan teori model implementasi kebijakan yang dikembangkan oleh George Edward III terkait variabel sumber daya staf. Hal tersebut dibuktikan terhadap temuan lapangan bahwa kementerian ketenagakerjaan terdapat kekurangan sumber daya staf pengawasan yang tidak sesuai dengan jumlah yang direncanakan. Untuk itu perlu upaya menambahkan jumlah staf pengawasan ketenagakerjaan agar sesuai dengan yang direncanakan dan proses implementasi kebijakan dapat berjalan dengan baik.

Upaya yang dilakukan oleh Kementrian Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kemampuan staf pelaksana kebijakan, kementrian ketenagakerjaan telah memberikan pelatihan dan penyuluhan kepada setiap staf pelaksana kebijakan yang dilaksanakan melalui kegiatan sosialisasi pengenalan sistem (WLKP). Proses tersebut sangat dibutuhkan, karena ketersediaan sumber daya manusia yang buruk akan menghambat dari suatu proses implementasi kebijakan Sistem (WLKP) dalam jaringan, hal ini merupakan tuntutan terhadap pelaksanaan kebijakan yang sudah berbasis *elektronik government*. Pernyataan tersebut selaras dengan pendapat Akadun (2009:144-5) mengatakan bahwa terdapat sejumlah hambatan dalam pelaksanaan implementasi *electronic government* yaitu kurangnya ketersediaan kualitas dari SDM dalam bidang teknologi dan komunikasi yang belum memadai. Dari pendapat tersebut dapat dikaitkan dengan ketersediaan sumber daya staf pelaksana kebijakan sistem WLKP diharuskan melalui proses penyesuaian keterampilan kembali yang dapat dilakukan melalui pelatihan dan sebagainya.

(2) Dimensi Informasi

Dimensi ini George Edward III dalam (Agustino, 2008:151-2) menjelaskan bahwa terdapat dua bentuk dari informasi dalam aspek sumberdaya, yaitu informasi mengenai cara menyelesaikan kebijakan serta untuk pelaksana kebijakan harus mengetahui terkait tindakan apa yang harus dilaksanakan dan yang selanjutnya informasi tentang data pendukung terkait

kepatuhan pelaksana kebijakan terhadap peraturan pemerintah dan undang-undang.

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti telah di diketahui bahwa telah kejelasan terhadap informasi terkait pelaksanaan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan yang menurut beberapa narasumber dapat dikatakan cukup baik. Hal tersebut dibuktikan dengan pelaksanaan sosialisasi mengenai informasi tentang sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan telah diselenggarakan oleh Kementrian Ketenagakerjaan kepada aparaturnya pelaksana kebijakan. Disamping itu, Kementrian Ketenagakerjaan juga memberikan informasi terkait pelaksanaan kebijakan kepada masyarakat melalui berbagai cara yaitu dengan datang ke beberapa daerah dan memenuhi panggilan / permintaan masyarakat kepada pemerintah pusat sebagai narasumber.

Hal tersebut sebagai upaya pemerintah dalam penyebaran informasi tentang sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan, dan merupakan salah satu saran komunikasi yang diberikan antara pemerintah dengan masyarakat. Sehingga diharapkan para pelaksana kebijakan dan seluruh masyarakat memahami terkait kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan, dan mendorong masyarakat untuk melaksanakan kewajiban melaporkan kondisi ketenagakerjaannya sehingga data terkumpul dan dapat digunakan oleh pemerintah sebagai acuan dalam membuat kebijakan berikutnya untuk menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan.

Setelah dilaksanakan proses penyampaian informasi tersebut ditemukan bahwa para pelaksana kebijakan belum sepenuhnya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hal tersebut dikarenakan Kurangnya kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai penanggung jawab pelaksanaan terutama pada bagian pengawasan Binwasnaker dan k3 sebagai bagian yang bertanggung jawab atas regulasi/peraturan ini, yang dinilai kurang andil dalam menangani permasalahan kebijakan sistem wajib lapor perusahaan. Melainkan hanya menyerahkan tugas tersebut kepada bagian pusat data dan informasi (PUSDATIN) yang sebagai bagian yang membuat dan menjalankan aplikasi tersebut sehingga menyebabkan inefisien.

(3) Dimensi Wewenang

Dimensi ini menjelaskan bahwa sumber daya lain yang tidak kalah penting adalah kewenangan. Hal tersebut dimaksudkan untuk menentukan terhadap bagaimana kebijakan tersebut dilaksanakan. Menurut George Edward III dalam (Agustino, 2003:150) bentuk daripada kewenangan dibentuk dengan bersifat formal dan ditetapkan secara politik hal tersebut agar perintah yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik. Namun menurut Warwick dalam (Wahab, 1997:67) jenjang pengambilan keputusan yang terlalu banyak juga akan menghambat proses implementasi kebijakan karena membutuhkan waktu yang relatif lama dalam pelaksanaannya. Selaras dengan pendapat tersebut kewenangan merupakan bentuk dari otoritas atau legitimasi oleh setiap pelaksana kebijakan. Ketika kewenangan tersebut tidak

ada, maka akan mengakibatkan kekuatan pelaksana kebijakan tidak terlegitimasi, sehingga dapat menggagalkan implementasi kebijakan.

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti ditemukan bahwa bentuk kewenangan yang dimiliki oleh pelaksana kebijakan sistem wajib lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP) dalam jaringan telah diselenggarakan dengan baik dan telah diatur berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (PERMENAKER) No.18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan dalam Jaringan. Hal tersebut akan menjadi legitimasi bagi pelaksana kebijakan dalam melaksanakan implementasi kebijakan tersebut.

(4) Dimensi Fasilitas

Dimensi ini menjelaskan bahwa terdapat sumber daya lain yang perlu diperhatikan berupa fasilitas fisik. Hal tersebut merupakan salah satu prinsip pelayanan publik yang harus dipenuhi berdasarkan Prinsip pelayanan publik dalam KEPMENPAN No. 63 Pasal 7/2003 yaitu tersedianya sarana dan prasarana kerja, seperti peralatan kerja dan hal pendukung lainnya termasuk penyediaan saran teknologi komunikasi dan informatika. Hal ini termasuk ketersediaan fasilitas yang bersifat fisik. Hal tersebut selaras dengan pendapat George Edward III dalam (Agustino, 2008:151-2) mengatakan bahwa fasilitas fisik merupakan hal penting dalam pelaksanaan implementasi kebijakan, hal tersebut dikarenakan ketersediaan sumber daya staf yang memadai, informasi yang lengkap, dan wewenang yang jelas tidak cukup

untuk cukup dalam menjamin sebuah implementasi kebijakan tersebut akan berhasil.

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti ditemukan bahwa sumber daya fasilitas fisik belum diberikan secara maksimal dan perlu di tingkatkan kembali. Terutama pada bagian fasilitas teknologi komputer yang dirasa masih kurang, hal ini sangat penting dikarenakan implementasi kebijakan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan (WLKP) sudah berbasis dalam jaringan (daring) maka untuk menunjang kinerja pelaksana kebijakan perlu di tingkatkan sumber daya fasilitas tersebut. Dalam hal ini perlu diperhatikan kembali dikarenakan dalam pelaksanaan pemerintahan yang berbasis elektronik atau biasa di sebut dengan *electronic government* tidak tersedianya fasilitas merupakan hal yang akan menghambat berjalannya sebuah proses pemerintahan yang berbasis elektronik. Pernyataan tersebut selaras dengan pendapat Akadun (2009:144-5) yaitu terdapat sejumlah hambatan dalam pelaksanaan implementasi *electronic government* salah satunya keterkaitan dengan keterbatasan sarana dan prasarana penunjang pelaksanaan *e-government* yang belum cukup memadai khususnya untuk beberapa pemerintahan daerah.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menghasilkan kesimpulan terkait pengadaan sumber daya pada proses implementasi kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan Dalam Jaringan dengan kesesuaian praktek lapangan, ditemukan bahwa terdapat dua (2) dari empat (4) dimensi sumber daya yang telah dipenuhi oleh

pelaksana kebijakan. Terdapat ketidaksesuaian terhadap model implementasi kebijakan yang dikembangkan oleh George Edward III dalam (Agustino, 2003:150) pada variable sumber daya bagian dimensi staf, informasi, dan fasilitas yang dinilai kurang terlaksana dengan baik.

Adapun GAP yang ditemukan oleh peneliti pada variabel sumber daya dimensi staf pelaksana kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan masih terdapat kekurangan dari segi jumlah yang dibutuhkan sebenarnya. Kemudian dimensi staf informasi adalah ketika informasi terkait kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan (WLKP) dalam jaringan tersebut telah di informasikan dengan baik melalui sosialisasi yang diberikan, masih ditemukan kendala yang ditemukan. Terdapat pelaksana kebijakan yang belum sepenuhnya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. hal tersebut bukan disebabkan oleh kurang jelasnya informasi yang diberikan, namun dikarenakan kurang kesadaran terhadap tupoksi yang telah di berikan, lebih khususnya pada bagian pengawasan binwasnaker dan k3 kementrian ketenagakerjaan yang merupakan bagian yang bertanggung jawab atas regulasi / peraturan sistem WLKP dinilai kurang andil dalam proses pelaksanaan kebijakan sistem WLKP tersebut, melainkan menyerah tugas yang dimilikinya kepada bagian lainnya pada bagian Pusat Data dan Informasi (PUSDATIN) yang merupakan bukan sepenuhnya menjadi tanggung jawabnya. dan undang-undang, dan terdapat implementor yang belum memperoleh sumber daya pada dimensi fasilitas berupa komputer yang belum memadai dan ditemukan beberapa implementor kebijakan belum

di fasilitasi laptop yang berguna untuk menunjang tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelaksana kebijakan sistem WLKP.

c. Disposisi Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan secara Daring Meliputi Aspek Kecenderungan Sikap Pelaksana

Variabel ketiga selanjutnya yang berkaitan dengan model implementasi yang dikembangkan oleh George Edward III (2008:152) yaitu variabel Disposisi, kecenderungan dari sikap pelaksana merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas implementasi kebijakan. Jika seorang pelaksana kebijakan telah setuju dengan keputusan yang telah ditetapkan maka mereka akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan senang hati namun sebaliknya jika pelaksana kebijakan memiliki pandangan yang beda dengan keputusan yang telah dibuat maka proses implementasi kebijakan akan mengalami banyak masalah. Pendapat tersebut selaras dengan yang diungkapkan oleh Warwick dalam (Wahab, 1997:67) bahwa dalam pelaksanaan implementasi kebijakan memiliki kerumitan yang di hadapi salah satunya melalui faktor perilaku pelaksana kebijakan.

Dari uraian tersebut, menurut George Edward III dalam (Agustino, 2003:150), terdapat 2 (dua) dimensi di dalam variabel Disposisi :

(1) Dimensi Pengangkatan Birokrat

Pemilihan dan pengangkatan pelaksana kebijakan harus mempertimbangkan kepada orang-orang yang memiliki respons positif terhadap kebijakan yang telah di tetapkan. dengan demikian mereka akan

dapat mengerah kepada sikap penerimaan bukan kepada sikap penolakan. Hal ini dikaitkan kepada eksistensi sebuah kebijakan publik yang mana memiliki arti sebuah ketetapan keputusan yang dilaksanakan secara berulang-ulang terhadap keputusan yang mereka buat dan mematuhi keputusan tersebut (Jones, 1991:47). Tidak hanya sampai dengan ini, dalam memberikan penilaian kepada pelaksana kebijakan jika hanya berdasarkan pengetahuan mereka terhadap pelaksanaan kebijakannya saja tidaklah cukup, karena jika hanya sebatas hal tersebut maka dalam melaksanakan kebijakan akan mengalami kegagalan.

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti, dalam pelaksanaan pemilihan dan pengangkatan pelaksana kebijakan telah dilakukan berdasarkan pertimbangan yang diberikan oleh bagian Biro Organisasi Bagian Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan, setiap pelaksana kebijakan dipilih berdasarkan kompetensi yang sesuai dengan bidang kerjanya. Pemilihan tersebut tanpa mempertimbangkan aspek kecenderungan dari sikap pelaksana kebijakannya sehingga terdapat kemungkinan terjadi kecenderungan dari sikap pelaksana kebijakan yang tidak sesuai dengan yang di harapkan.

Setelah berjalannya sebuah kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan diketahui bahwa terdapat kecenderungan sikap negatif yang ditimbulkan oleh pelaksana kebijakan. Hal tersebut terbukti ketika kebijakan sistem WLKP dalam jaringan tersebut berjalan dan terjadi penolakan dari para pelaksana kebijakan dikarenakan

pelaksana kebijakan merasa kesulitan dan kerepotan dalam memberikan pelayanan yang tidak sesuai dengan beban kerja yang seharusnya sehingga sampai dengan tidak tertangani.

Dari hasil temuan yang ditemukan oleh peneliti terdapat resistensi dengan pendapat George Edward III dalam (Agustino, 2015:152) yang menjelaskan bahwa tentang faktor yang menjadi penyebab kegagalan sebuah implementasi kebijakan mengenai aspek disposisi, yaitu Disposisi atau sikap para pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personil yang ada tidak melaksanakan kebijakan-kebijakan yang diinginkan oleh pejabat tinggi. Karena itu, pemilihan dan pengangkatan personil pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan; lebih khusus lagi pada kepentingan warga. Dari pendapat tersebut dapat diketahui terdapat ketidaksesuaian dalam aspek disposisi yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan sehingga dapat dikatakan kurang baik.

(2) Dimensi Intensif

Disamping dari permasalahan yang terjadi terkait aspek disposisi yang dilakukan oleh kementerian ketenagakerjaan, maka dukungan dari pejabat pelaksana kebijakan sangat dibutuhkan, karena sangat mempengaruhi terhadap pelaksanaan kebijakan dapat tercapai tujuannya dengan efektif dan efisien. Bentuk dukungan yang diberikan oleh pejabat pelaksana dalam meningkatkan kinerja para pelaksana kebijakan menurut George Edward III dalam (Agustino :2003:152) adalah sistem intensif Edward menyatakan

bahwa terdapat salah satu teknik yang di anjurkan dalam mengatasi permasalahan kecenderungan para pelaksana kebijakan adalah dengan melakukan sistem intensif. Sistem intensif adalah dengan menambahkan nilai keuntungan tertentu yang memungkinkan akan menjadi faktor pendorong para pelaksana kebijakan agar mereka mendukung dan bekerja secara totalitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam kebijakan tersebut.

Berdasarkan pendapat tersebut data dapat diketahui dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa, terdapat sikap dari pejabat pelaksana kebijakan pada kementerian ketenagakerjaan dalam menanggapi permasalahan kecenderungan dari sikap pelaksana yang negatif tidak diterapkan sistem intensif. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan pengakuan dari salah satu staf yang terlibat dalam pelaksana kebijakan sistem WLKP dalam jaringan tersebut. Sehingga ketika terjadi respons negatif dari pelaksana kebijakan permasalahan tersebut tidak dapat tertangani.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka peneliti akan memberikan kesimpulan terkait Variable Disposisi/ Kecenderungan sikap pelaksana dalam proses implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan dengan kesesuaian praktek lapangan. Diketahui bahwa terdapat ketidaksesuaian / GAP terhadap model implementasi kebijakan yang dikembangkan oleh George Edward III dalam (Agustino, 2003:152) pada variable Disposisi bagian dimensi Pengangkatan Birokrat dan sistem Intensif yang kurang terlaksana dengan baik. Hal tersebut

dibuktikan dengan pada pelaksanaan pengangkatan pelaksana kebijakan belum didasari oleh kecenderungan dari sikap pelaksana yang baik, perekrutan pelaksana kebijakan hanya baru sebatas pada standar kompetensi yang diperlukan saja sebagai menunjang pelaksanaan sebuah kebijakan tersebut. Sehingga ketika terjadi ketidaksesuaian dengan kecenderungan sikap pelaksana kebijakan terhadap tujuan yang telah ditetapkan, maka akan menimbulkan permasalahan terkait penolakan-penolakan yang di timbulkan yang dapat mengganggu proses berjalannya sebuah implementasi kebijakan tersebut. Dan Kemudian ketika ditemukan sikap pelaksana dirasa yang kurang baik, kementerian ketenagakerjaan tidak menerapkan sistem intensif yang merupakan sebagai upaya pemerintah dalam meningkatkan kinerja dari pelaksana kebijakan agar dapat memenuhi kepentingan dari organisasi tempat dimana mereka berada.

d. Struktur Birokrasi Kebijakan Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan secara Daring Meliputi Aspek Kinerja Struktur Birokrasi

Birokrasi merupakan salah satu variable yang berpengaruh signifikan terhadap proses implementasi kebijakan. Dalam pelaksanaan implementasi kebijakan terdapat proses kerja sama antara individu maupun kelompok yang saling berhubungan satu sama lainnya. dalam proses tersebut terbentuk koordinasi yang kompleks sehingga memerlukan sebuah struktur birokrasi agar lebih mudah dalam melakukan koordinasi antar unit-unit kerja.

Dalam struktur birokrasi sering terjadi permasalahan yang terjadi akibat masih terdapat kelemahan-kelemahan dalam struktur birokrasi.

Kelemahan yang dimiliki dari struktur birokrasi biasanya muncul akibat permasalahan yang ada kaitannya dengan manajemen sebuah organisasi tersebut. Seperti alur koordinasi yang terlalu panjang, budaya organisasi yang kurang baik, dan sebagainya. Pernyataan tersebut selaras dengan pendapat Warwick dalam (Wahab, 1997:67) mengatakan bahwa semakin panjang Jenjang pengambilan keputusan maka akan semakin membutuhkan waktu yang lama dalam pelaksanaan kebijakan atau program tersebut. Dengan demikian dalam proses implementasi kebijakan perlu dibentuk sebuah standar operasional prosedur (SOP) untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terdapat pada tatanan struktur birokrasi.

Kondisi daripada struktur birokrasi dapat berjalan dengan baik apabila segala aspek yang dibutuhkan seperti proses manajemen sebuah organisasi tersebut dilaksanakan dengan baik berdasarkan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan. Pernyataan tersebut seperti yang disampaikan oleh George Edward III dalam (Agustino, 2015:153) yang mengatakan bahwa salah satu hal yang dapat mempengaruhi dari keberhasilan pelaksanaan implementasi kebijakan adalah kondisi struktur birokrasi yang baik, kebijakan yang bersifat kompleks mengharuskan adanya kerja sama oleh banyak pihak, ketika struktur birokrasi tidak berjalan dengan baik maka sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut akan menjadi tidak efektif dan akan menghambat jalannya sebuah kebijakan.

Dari pernyataan tersebut untuk dapat menilai lebih lanjut terkait implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan, maka peneliti akan menggunakan dua (2) indikator yang akan digunakan untuk mengukur variabel daripada struktur birokrasi, antara lain :

(1) Dimensi *Standart Operational Procedure* (SOP)

SOP dapat diartikan sebagai bentuk pedoman bagi setiap pelaksanaan kegiatan sebuah organisasi dalam bertindak agar pelaksanaan suatu kegiatan tersebut tidak melenceng dari tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Sinambela (2006:5) mengatakan bahwa bentuk dari pelayanan publik ialah memberikan layanan terhadap keperluan masyarakat yang memiliki aturan pokok tentang tata-tata cara pelaksanaan yang telah ditetapkan. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui dengan terbentuknya SOP dalam sebuah pelaksanaan kebijakan, memungkinkan dapat mempengaruhi Implementasi kebijakan yang dapat memberikan manfaat bagi organisasi pada aspek kontrol terhadap prosedur perencanaan yang baik.

Namun terdapat hal yang perlu di perhatikan dalam pengadaan SOP, memiliki konsekuensi pada sebuah kebijakan yang baru terbentuk menjadi terhambat dikarenakan membutuhkan alur kerja yang baru. Semakin besar suatu kebijakan tersebut membutuhkan perubahan terhadap alur kerja dalam sebuah organisasi , maka semakin besar juga peran SOP sebagai faktor penghambat dari implementasi kebijakan.

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan Implementasi Kebijakan Sistem Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP) dalam jaringan pada Kementerian Ketenagakerjaan RI, sesuai dengan teori Model Implementasi Kebijakan oleh George Edward III dalam (Agustino, 2015:153) mengenai pengadaan SOP dalam pelaksanaan implementasi kebijakan publik, SOP adalah standar kegiatan telah ditetapkan berdasarkan yang dapat digunakan oleh para pelaksana kebijakan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan penyelenggaraan kebijakan setiap harinya secara rutin .

Selaras dengan teori tersebut tersebut, peneliti menemukan temuan bahwa penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang diterapkan dalam pelaksanaan implementasi kebijakan sistem WLKP, hal tersebut berdasarkan pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Tata Cara Wajib Laporan Ketenagakerjaan Di Perusahaan Dalam Jaringan yang di dalamnya memuat standar pelaksanaan pelayanan terkait implementasi sistem WLKP dalam jaringan. Pada peraturan menteri tersebut sudah mencakup beberapa aspek standar penyelenggaraan pelayanan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan, seperti dalam peraturan tertulis Undang-undang Nomor 25 Pasal 21 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik meliputi komponen standar pelayanan sekurang-kurangnya meliputi : a) dasar hukum; b) persyaratan; c) sistem, mekanisme, dan prosedur; d) jangka waktu penyelesaian.

(2) Dimensi Fragmentasi

Karakteristik yang selanjutnya dalam Birokrasi adalah Fragmentasi.

Fragmentasi dapat diartikan sebagai penyebaran tugas dan tanggung jawab terhadap unit bagian dalam sebuah organisasi. Terdapat konsekuensi dari terbentuknya fragmentasi pada birokrasi karena hal tersebut dapat menghambat dalam proses koordinasi. Pernyataan tersebut selaras dengan pendapat Warwick dalam (Wahab, 1997:67) mengatakan bahwa semakin banyak pihak yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan akan mempengaruhi terhadap berjalannya kebijakan yang disebabkan oleh rumitnya komunikasi dalam mengambil keputusan sehingga semakin besar kemungkinan terjadi hambatan dalam implementasi kebijakan tersebut. Di sisi lain dalam melaksanakan kebijakan yang kompleks memerlukan sebuah koordinasi dari banyak pihak, sehingga perlu proporsi yang baik dalam melakukan persebaran wewenang yang efektif dan efisien.

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti, dapat diketahui bahwa terkait fragmentasi dalam Implementasi Kebijakan Sistem Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP) dalam Jaringan pada Kementerian Ketenagakerjaan telah diatur dalam PERMENAKER Nomor 18 Pasal 1 Ayat (10) s.d (14) Tahun 2017 dan dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Proses fragmentasi dilaksanakan melalui kerja sama antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Provinsi/Daerah. Melalui koordinasi yang terbentuk tersebut terbagi dalam masing-masing tugas yang diberikan, Pengawasan Ketenagakerjaan membentuk koordinasi yang terbagi menjadi

lima (5) Direktorat Teknis yang memiliki peran sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah pusat dalam mengelola dan menyebarkan informasi terkait kebijakan WLKP kepada Admin Ketenagakerjaan pada Daerah Provinsi dan Kabupaten/kota.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam pelaksanaan Implementasi Kebijakan WLKP telah dilaksanakan proses Fragmentasi telah dilaksanakan dengan penyebaran tanggung jawab yang baik. Hal tersebut dikarenakan Kementerian Ketenagakerjaan telah melaksanakan penyebaran wewenang sebagaimana yang tertulis pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (PERMENAKER) Nomor 18 Tahun 2017 tentang tata cara wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan terdapatnya koordinasi yang dilakukan oleh kementerian ketenagakerjaan dengan unit pemerintahan daerah lainnya dalam upaya pelaksanaan kebijakan sistem WLKP tersebut. Namun ditemukan ketidaksesuaian / GAP dengan pendapat George Edward III dalam (Agustino, 2003:153) terkait dimensi SOP, tidak ditemukannya SOP khusus yang dibuat untuk pelaksanaan pengelolaan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan, namun hanya beracuan kepada PERMENAKER Nomor 18 Tahun 2017 yang di dalamnya memuat standar pelaksanaan sistem WLKP dalam jaringan dengan demikian dalam pelaksanaannya menjadi tidak terkontrol dan bias.

2. Faktor pendukung dan penghambat dari implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan (WLKP)

Kementrian Ketenagakerjaan

a. Faktor pendukung dari implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan kementrian ketenagakerjaan.

1) Kemudahan Prosedur Pelayanan

Faktor pendukung dalam implementasi kebijakan sistem WLKP saat ini adalah prosedur pelayanan yang menjadi lebih mudah. hal tersebut dikarenakan tujuan utama dari diselenggarakannya kebijakan ini yaitu agar masyarakat semakin dipermudah dalam pelaksanaan sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP). Pernyataan tersebut diperkuat berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh S, Ari (2018) mengatakan bahwa aplikasi wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan dapat memberikan kemudahan bagi staf pelaksana kebijakan dalam mengolah dan pengarsipan data wajib lapor serta dapat mempermudah dalam proses pembuatan laporan terhadap jumlah perusahaan dan tenaga kerja kepada Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia setiap tahunnya. Hal tersebut diupayakan untuk mendorong masyarakat untuk melaksanakan kewajiban melaporkan kondisi ketenagakerjaannya. Terkait prosedur pelayanan sistem WLKP dalam jaringan telah di atur tentang tata cara pelaksanaannya melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Pasal 3 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Wajib Lapor Ketenagakerjaan Di Perusahaan Dalam Jaringan.

Pada awal peluncuran sistem wajib lapor perusahaan masyarakat cenderung merasakan kesulitan dalam melaksanakan prosedur pelayanan yang baru, hal tersebut terbilang wajar dikarenakan hal ini merupakan sesuatu yang baru bagi mereka. Namun seiring berjalannya waktu masyarakat mulai merasakan kemudahan yang terkait pemahaman dalam pelaksanaan prosedur pelayanan yang ada. Terkait hal ini sesuai dengan prinsip pelayanan publik telah di atur dan tertulis dalam KEPMENPAN No. 63 Tahun 2003, terdapat sepuluh prinsip mengenai pelayanan publik, salah satunya adalah prinsip kesederhanaan, yang menjelaskan bahwa prosedur pelayanan publik diharuskan tidak berbelit-belit, mudah dipahami, dan mudah dilaksanakan.

Selaras dengan peraturan tertulis KEPMENPAN No. 63 Tahun 2003, prosedur pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dalam pelaksanaan implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan sudah dilaksanakan dengan cukup baik. Hal ini dapat diketahui dari bentuk prosedur pelayanan yang diberikan oleh pemerintah terhadap sistem pelaporan ketenagakerjaan yaitu, yang telah ditetapkan melalui PERMENAKER Nomor 18 Pasal 7 Tahun 2017. Dalam masyarakat tidak perlu lagi mendatangi dinas ketenagakerjaan setempat lagi dalam mengurus pelaporan ketenagakerjaan. Pemohon membuka website di wajiblapor.kemnaker.go.id, lalu melakukan pendaftaran terlebih dahulu, lalu mengisi data-data yang diperlukan dan terakhir dengan mencetak laporannya. Walaupun pada tahap awalnya terdapat penolakan dari masyarakat namun seiring berjalannya

waktu masyarakat sudah merasakan manfaat yang mereka peroleh dari kebijakan tersebut.

2) Kemudahan Akses

Faktor pendukung terlaksananya implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan (WLKP) dalam jaringan dilihat dari aspek kemudahan akses pelayanan yang diberikan, bagaimana pelayanan yang diberikan dapat memberikan kemudahan bagi masyarakat. Tujuan utama dari diimplementasikannya kebijakan sistem (WLKP) dalam jaringan oleh kementerian ketenagakerjaan adalah untuk memudahkan masyarakat untuk memperoleh akses pelayanan terakut pelaporan ketenagakerjaan melalui sistem WLKP dalam jaringan yang dapat diakses melalui situs website kementerian ketenagakerjaan dengan aman. Web <http://wajiblapor.kemnaker.go.id>.

kemudahan akses yang didapatkan oleh masyarakat tidak berhenti pada pelaksanaan pelaporan yang dapat dilakukan melalui *device* yang telah terhubung dengan internet saja, namun terdapat bentuk pelayanan lain yang diberikan oleh kementerian ketenagakerjaan kepada masyarakat dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan, terdapat bentuk kemudahan yang ditawarkan dari pemerintah adalah ketika masyarakat mengalami kendala/kesulitan dalam melaksanakan wajib lapor perusahaan melalui website yang disediakan oleh pemerintah, maka masyarakat dapat menggunakan fasilitas yang tersedia untuk menjawab permasalahan yang ada. Berdasarkan hasil data yang diperoleh peneliti serta diperkuat oleh

peraturan KEPMENPAN Nomor 63 Tahun 2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik terkait prinsip pelayanan publik dalam aspek kemudahan akses, menjelaskan bahwa tempat dan lokasi serta sarana pelayanan yang memadai, mudah dijangkau masyarakat, dan dapat memanfaatkan teknologi telekomunikasi dan informasi.

Selaras dengan peraturan tertulis KEPMENPAN No. 63 Tahun 2003, kemudahan akses yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat sudah cukup baik. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan bentuk pelayanan yang ditawarkan oleh pemerintah yang sudah berbasis jaringan, selain itu masyarakat yang memiliki kendala atau keluhan terkait pelaksanaan kebijakan dapat melakukan pengunduhan buku panduan yang disediakan sebagai pedoman pelaksanaan prosedur pelaporan ketenagakerjaan melalui *website* yang disediakan, lalu masyarakat dapat juga mengakses Layanan Portal bantuan, atau menghubungi langsung Layanan Call Center di (021) di 50816000, maupun datang langsung ke PTSA Kementrian Ketenagakerjaan pada Booth BINWASNAKER dan K3 di loket Norma Kerja, masyarakat yang berada di daerah juga dapat mendatangi langsung Dinas Ketenagakerjaan di masing-masing wilayahnya.

3) Kemudahan dalam Waktu Penyelesaian Pelayanan

Waktu penyelesaian yang diterapkan dalam pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan (WLKP) dalam jaring, merupakan standar waktu yang telah ditetapkan sejak pertama kali pelaksanaan pelaporan sampai dengan periode berikutnya. Penyelenggaraan implementasi kebijakan sistem

WLKP dalam jaringan sudah memiliki standar waktu penyelesaian pelayanan yang ditetapkan. Dimana waktu yang diberikan oleh pemerintah dalam melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan bagi perusahaan di batasi berdasarkan waktu masuknya pelaporan ketenagakerjaan dari setiap perusahaan yang melapor, dan diharuskan malaporkan kembali dalam kurun waktu satu tahun mendatang yang dilakukan secara berkala. Sehingga memberikan kesempatan lebih bagi masyarakat yang belum sempat melakukan wajib lapor ketenagakerjaan.

Dengan batas waktu yang telah ditetapkan, terdapat juga beberapa faktor pendukung yang menunjang penyelesaian wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan dalam upaya mempercepat pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan, antar lain yaitu diperlukan kesiapan terkait pemahaman informasi, teknologi telekomunikasi, serta ketersediaan kelengkapan data. Kesiapan tersebut merupakan syarat yang dibutuhkan oleh masyarakat atau perusahaan yang akan melaksanakan wajib lapor agar menjadi lebih cepat sebelum batas waktu yang telah ditentukan. berdasarkan hasil data yang diperoleh peneliti serta diperkuat oleh peraturan KEPMENPAN Nomor 63 Tahun 2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik terkait prinsip pelayanan publik pada aspek Kepastian Waktu, menjelaskan bahwa pelaksanaan pelayanan publik dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Selaras dengan dengan peraturan tertulis KEPMENPAN No. 63 Tahun 2003, waktu penyelesaian pelayanan publik telah di tetapkan. Dalam

implementasi kebijakan sistem WLKP telah memiliki batas waktu penyelesaian yaitu dalam kurun waktu 1 tahun per periode, selain itu untuk mempercepat prosesnya masyarakat di tuntut untuk memahami tata cara pelaksanaannya terlebih dahulu dan diharuskan memiliki kelengkapan data terkait data yang diminta saat pengisian data pada sistem wajib lapor perusahaan.

b. Faktor penghambat dari implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan kementerian ketenagakerjaan

1) Masyarakat/Perusahaan yang kurang pro-aktif

Pelaksanaan implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan telah berjalan dengan cukup baik, dengan melihat aspek prosedur pelayanan yang diberikan sudah dibentuk sedemikian rupa sebagai harapan mempermudah pelaksanaan kebijakan tersebut, namun masih ditemukan masyarakat yang kurang pro-aktif dalam memahami dan mencari tahu terkait informasi tata pelaksanaan sistem WLKP.

Masyarakat cenderung menilai bahwa prosedur pelayanan yang diberikan sulit dipahami, mereka lebih memberikan tanggapan bahwa pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan yang dilaksanakan secara manual lebih memudahkan baginya. Hal ini disebabkan oleh masyarakat sekarang kurang melek teknologi sehingga ketika terjadi perubahan signifikan yaitu perubahan tata cara pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan yang semula

secara manual dengan mendatangi dinas ketenagakerjaan setempat namun sekarang sudah berbasis sistem yang mana mereka harus mampu beradaptasi dengan teknologi telekomunikasi tar kini. Berdasarkan data hasil peneliti serta diperkuat dengan pendapat Hardjaloka (2014:2) bahwa salah satu faktor penghambat dari keberhasilan implementasi kebijakan *elektronik government* yaitu kurangnya sumber daya manusia yang kompeten dan kemampuan masyarakat dalam menggunakan teknologi yang berkembang saat ini..

Selaras dengan teori tersebut maka aspek sumber daya manusia yang kompeten terhadap pengetahuan bidang teknologi, hal tersebut sangat di perlukan dalam mendukung terlaksananya sebuah penyelenggaraan pemerintahan yang sudah berbasis *elektronik government*. Selain itu juga diketahui bahwa sanksi yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat/perusahaan yang tidak melaksanakan prosedur pelayanan, tidak diterapkan dengan baik. Hal tersebut disebabkan jumlah pengawas ketenagakerjaan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang berada di Indonesia. Dan juga hukuman yang diberikan oleh pemerintah tidak cukup untuk menimbulkan efek jera.

2) Infrastruktur yang kurang memadai

Kemudahan akses merupakan salah satu dari prinsip penyelenggaraan pelayanan publik yang menekankan pada aspek kemudahan bagi penerima pelayanan dalam menjangkau pelayanan tersebut. Dari beragam kemudahan-kemudahan yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat terkait kemudahan pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan terdapat

jumlah hambatan yang terjadi, hal ini dapat menyebabkan menyurutnya partisipasi masyarakat terhadap kebijakan tersebut.

Pemerintah kesulitan dalam menjangkau wilayah-wilayah di Indonesia yang belum terjamah oleh ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung, seperti daerah perdesaan, perkebunan dan lain-lain. Hal ini merupakan salah satu dari hambatan-hambatan dari pelaksanaan implementasi *electronic government* yaitu akses yang terbatas. Seperti teori yang disampaikan oleh Akadun (2009:137-8) ... masyarakat kita terbentur dengan persoalan internal berkaitan dengan sumber-sumber daya bangsa Indonesia yang belum sepenuhnya dapat mendukung terwujudnya pemerintahan yang baik.

Selaras dengan teori tersebut, ditambahkan lagi oleh Hardjaloka (2014:2) mengatakan bahwa salah satu ketidakberhasilan implementasi *electronic government* khususnya di Indonesia meliputi infrastruktur yang mahal dan belum memadai yaitu, Infrastruktur telekomunikasi di Indonesia masih belum tersebar secara merata dan masih banyak ditemukan warga negara yang belum difasilitasi listrik pada daerahnya. Hal ini merupakan tanggung jawab pemerintah dalam mengatasi permasalahan tersebut, namun untuk menyempurnakannya membutuhkan banyak investasi dari pemerintah untuk membangun infrastruktur listrik dan telekomunikasi. Dengan demikian, infrastruktur yang belum memadai dan biaya yang mahal menghambat penerapan *e-government* khususnya di daerah.

Terkait permasalahan tersebut permasalahan yang sering terjadi ialah kelebihan kapasitas pengakses *website* sehingga masyarakat sering sering

mengalami permasalahan terkait kemudahan akses yaitu *server down*. Dari pemerintah sendiri, ketika terjadi permasalahan tersebut sering tidak dapat ditangani dengan cepat, yang disebabkan oleh kurangnya sumber daya manusia tenaga teknis yang bertanggung jawab untuk memperbaiki kondisi tersebut.

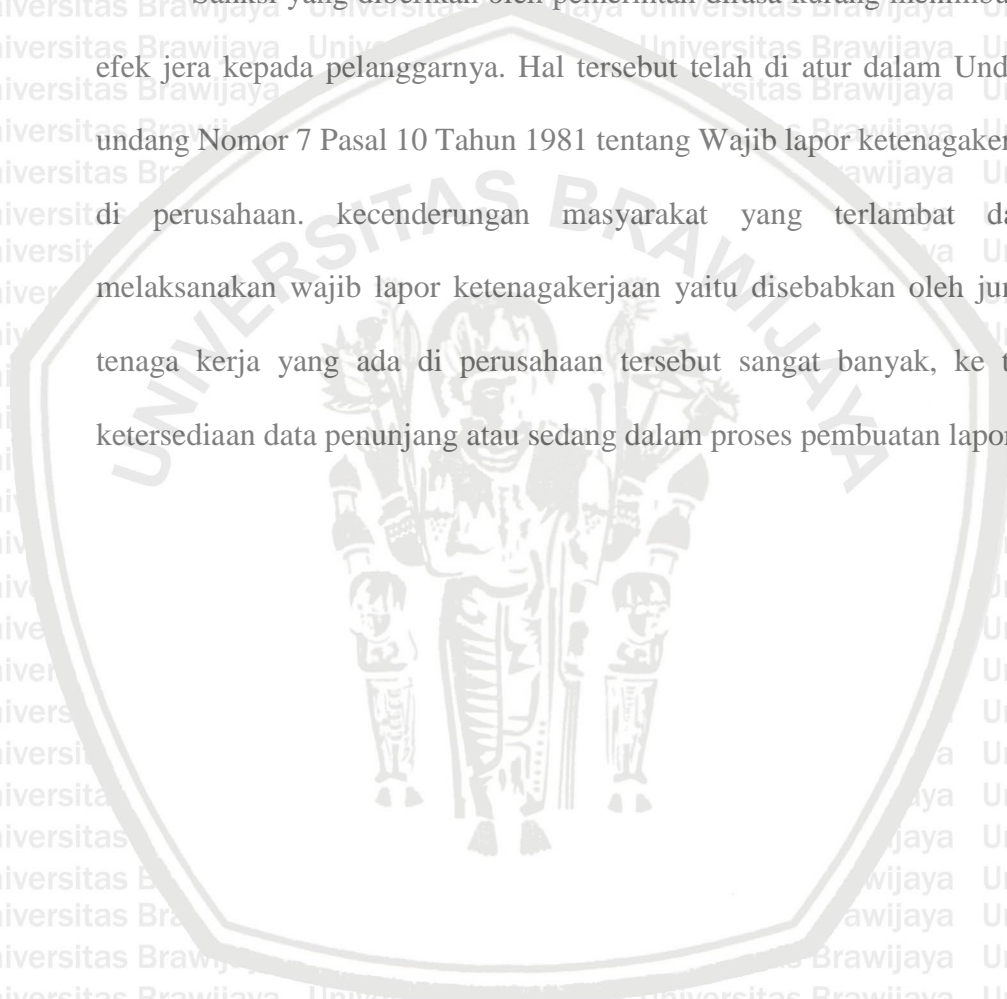
3) Kecenderungan Masyarakat/Perusahaan yang Tidak Patuh Terhadap Undang-undang yang Berlaku

Waktu penyelesaian yang telah ditetapkan pemerintah terhadap waktu penyelesaian pelayanan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan sudah cukup memberikan keleluasaan bagi masyarakat/perusahaan yang ingin melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan dalam jaringan tersebut dalam waktu satu (1) tahun dari pertama kali pelapor melaporkan wajib lapor ketenagakerjaannya. Hal ini di upayakan pemerintah untuk memberikan kesempatan bagi siapa saja khususnya perusahaan, untuk mempersiapkan segala kebutuhan yang diperlukan dalam melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan tersebut.

Disamping hal tersebut, bentuk kemudahan yang diberikan oleh pemerintah sering menimbulkan sikap yang kurang baik dari masyarakat. Masyarakat terkadang tidak segera melaksanakan kewajibannya untuk melaporkan kondisi ketenagakerjaannya, melainkan mengulur waktu yang telah ditetapkan. masyarakat memiliki kecenderungan tidak mengerti konsekuensi yang mereka dapati ketika perusahaan mereka tidak segera dilakukan wajib lapor ketenagakerjaan. Konsekuensi yang berdampak

langsung adalah tenaga kerja yang mereka miliki tidak sepenuhnya di bawah pengawasan kementerian ketenagakerjaan sehingga tidak terjamin dari segala aspek keselamatan jiwanya. Hal tersebut justru dapat merugikan perusahaan mereka sendiri.

Sanksi yang diberikan oleh pemerintah dirasa kurang menimbulkan efek jera kepada pelanggarnya. Hal tersebut telah di atur dalam Undang-undang Nomor 7 Pasal 10 Tahun 1981 tentang Wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan. kecenderungan masyarakat yang terlambat dalam melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan yaitu disebabkan oleh jumlah tenaga kerja yang ada di perusahaan tersebut sangat banyak, ke tidak ketersediaan data penunjang atau sedang dalam proses pembuatan laporan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penyajian hasil dan pembahasan terhadap fokus yang penelitian seperti yang telah di sajikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan (WLKP) dalam jaringan di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia telah berjalan dengan cukup baik. Sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan muncul berawal dari proses wajib lapor ketenagakerjaan yang sebelumnya dinilai kurang efisien. Walaupun dalam penerapan kebijakan tersebut masih terdapat faktor-faktor yang menjadi penghambat, namun pelaksanaan implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan dapat memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dalam pengimplementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan peneliti melihat dari dua (2) indikator implementasi kebijakan, diantaranya adalah :

1. implementasi kebijakan sistem pelaporan ketenagakerjaan secara online melalui website Kementerian Ketenagakerjaan terhadap Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2017

a) Komunikasi

Penyampaian komunikasi tentang sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan yang dilaksanakan oleh kementerian ketenagakerjaan melalui sosialisasi kepada seluruh staf pelaksana kebijakan pusat maupun daerah sudah cukup baik. Upaya lain juga telah dilaksanakan sosialisasi dengan memberikan informasi kepada masyarakat. Adapun proses sosialisasi yang sedemikian sudah relatif baik namun dari segi pemerataan informasi kepada masyarakat masih perlu ditingkatkan kembali.

b) Sumber daya

Sumber daya pertama yang diperlukan adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia/staf yang tersedia dalam pelaksanaan implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan (WLKP) dalam jaringan telah cukup memadai namun masih sering ditemukan pelaksana kebijakan yang belum sepenuhnya memahami tugas dan tanggung jawab dalam menangani permasalahan/kendala sistem wajib lapor ketenagakerjaan; kedua adalah informasi, penyampaian informasi yang dilakukan adalah dengan melalui rapat internal secara rutin dan sosialisasi kepada masyarakat; ketiga adalah wewenang, persebaran wewenang yang dilakukan oleh pemerintah sudah tersebar dengan baik dengan melibatkan pemerintah pusat sampai dengan pemerintah daerah; empat adalah sumber daya fasilitas, sumber daya ini sudah memadai dan telah sesuai dengan kebutuhan dalam pelaksanaan kegiatan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan. Namun terdapat aspek yang harus di tingkatkan

kembali yaitu fasilitas teknologi komputer yang digunakan oleh pelaksana kebijakan.

c) Disposisi

Disposisi atau kecenderungan sikap pelaksana yang terdapat pada Kementerian Ketenagakerjaan sudah berjalan dengan cukup baik, hal ini dibuktikan dengan dalam perekrutan staf pelaksana kebijakan telah di atur oleh bagian Biro Organisasi Bagian Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan, setiap pelaksana kebijakan dipilih berdasarkan kompetensi yang sesuai dengan bidang kerjanya. Namun dengan dilakukan seleksi yang baik masih ditemukan sikap dari staf pelaksana kebijakan yang kurang baik, disebabkan oleh beban kerja yang dilaksanakan terlalu banyak. Dan juga tidak diberlakukan sistem intensif bagi mereka.

d) Struktur Birokrasi

Dalam proses implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan belum memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang khusus melainkan dalam pelaksanaannya hanya mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (PERMENAKER) Nomor 18 Tahun 2017 sebagai landasan pelaksanaan implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan. Dan dari aspek Fragmentasi yang diterapkan kepada pelaksana kebijakan sudah sesuai dengan tugas dan fungsinya berdasarkan PERMENAKER Nomor 18 Tahun 2017.

2. Faktor pendukung dan penghambat dari implementasi kebijakan sistem pelaporan ketenagakerjaan secara online melalui website Kementerian Ketenagakerjaan.

a. Faktor pendukung

1) Kemudahan Prosedur Pelayanan

Keuntungan dengan adanya implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan dari segi prosedur pelayanan yaitu menjadi lebih mempermudah masyarakat/perusahaan dalam melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan, dikarenakan prosedur wajib lapor ketenagakerjaan sebelumnya dilaksanakan secara manual dengan mendatangi Dinas Ketenagakerjaan setempat. Dengan adanya sistem wajib lapor ketenagakerjaan dalam jaringan masyarakat dapat lebih mudah melaksanakan wajib lapor tanpa harus datang ke Dinas Ketenagakerjaan setempat.

2) Kemudahan Akses

Dengan adanya implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan lebih memudahkan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masyarakat. Masyarakat dapat melakukan wajib lapor ketenagakerjaan dimana saja dan kapan saja dengan kemudahan akses yang diberikan dapat melalui komputer atau telepon genggam yang terhubung dengan internet.

3) Kemudahan dalam Waktu Penyelesaian Pelayanan

Dengan adanya kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan, dilihat dari segi batas waktu penyelesaian pelayanan lebih memberikan keleluasaan bagi perusahaan/masyarakat yang ingin melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan. Hal tersebut dikarenakan batas waktu yang diberikan adalah 1 tahun dari pertama kali perusahaan tersebut melakukan pelaporan.

b. Faktor Penghambat

1) Masyarakat/Perusahaan yang pro-aktif

Melihat aspek prosedur pelayanan yang diberikan sudah mudah dilaksanakan, namun masih ditemukan masyarakat yang kurang pro aktif dalam memahami dan mencari tahu terkait informasi tentang tata pelaksanaan sistem WLKP. Dengan demikian sering ditemukan masyarakat/perusahaan yang mengalami kendala-kendala saat melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan dalam jaringan.

2) Infrastruktur yang kurang memadai

Pemerintah kesulitan dalam menjangkau wilayah-wilayah di Indonesia yang belum terjamah oleh ketersediaan saran dan prasarana yang mendukung, seperti daerah perdesaan, perkebunan dan lain-lain. Hal tersebut menjadi hambatan bagi pemerintah dalam mengimplementasikan kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan yang sudah berbasis jaringan. Dan sering mengalami *down server* akibat banyak yang mengakses website wajib lapor kementerian ketenagakerjaan.

3) Kecendrungan Masyarakat/Perusahaan yang Tidak Patuh Terhadap Undang-undang yang Berlaku

Batas waktu penyelesaian pelayanan wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan sudah cukup memberikan kemudahan bagi masyarakat/perusahaan yang akan melaksanakan wajib lapor ketenagakerjaan dalam jaringan tersebut, selama waktu satu (1) tahun dari pertama kali pelapor melaporkan wajib lapor ketenagakerjaannya. Dari waktu yang diberikan tersebut menjadikan masyarakat/perusahaan tidak memprioritaskan pelaksanaan wajib lapor ketenagakerjaan, dan sanksi yang diberikan kepada masyarakat/perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya kurang menimbulkan efek jera.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang di telah dipaparkan. Terdapat beberapa hal yang menjadi saran dari peniti untuk pelaksanaan implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan, antara lain :

1. Pemerintah perlu meningkatkan sosialisasi tentang sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan kembali dengan melibatkan perangkat pemerintah yang menyentuh level grass-root, sehingga diharapkan informasi sampai secara merata. Metode sosialisasi yang dilakukan juga harus disesuaikan. Metode dipilih berdasarkan jenis elemen masyarakat. Misalnya, masyarakat yang berada di perkotaan dapat dilakukan melalui media *online* dengan harapan dapat menjangkau keseluruhan masyarakat dengan lebih menyeluruh dan

berkelanjutan, Sedangkan masyarakat yang berada di pedesaan atau di pinggiran melalui pertemuan secara langsung yang melibatkan perangkat pemerintah di level grass-root serta tokoh masyarakat sehingga sosialisasi yang berjalan dapat berhasil. karena melihat dari masih terdapat beberapa masyarakat/perusahaan yang belum paham tentang tata cara pelaksanaan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan.

2. Kementrian Ketenagakerjaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) kepada para pelaksana kebijakan terutama pada bagian staf pelaksana yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat, agar lebih sigap dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. mengingat masih ditemukan keluhan-keluhan yang dialami masyarakat tidak tertangani dengan baik.
3. Pemerintah diharapkan lebih memperhatikan kondisi fasilitas penunjang pelaksanaan kebijakan dengan melakukan peningkatan sarana dan prasarana, terutama pada aspek fasilitas penunjang yang dibutuhkan oleh staf pelaksana kebijakan seperti lap top yang memiliki spesifikasi lebih baik, dengan harapan para pelaksana kebijakan dapat melaksanakan pelayanan kepada masyarakat lebih baik lagi dan dapat menunjang mobilisasinya.
4. Pemerintah diharapkan mulai mempertimbangkan untuk menjangkau wilayah-wilayah Indonesia yang belum terjamah oleh ketersediaan saran dan prasarana yang mendukung, agar dalam pelaksanaan

kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan dapat terlaksana dengan lebih merata.

5. Pemerintah diharapkan dapat lebih tegas dalam menerapkan sistem sanksi kepada masyarakat/perusahaan yang belum juga berpartisipasi dalam pelaksanaan implementasi kebijakan sistem wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan dalam jaringan yang telah di atur melalui undang-undang agar menimbulkan efek jera. Sehingga dapat menyukseskan daripada tujuan penyelenggaraan kebijakan tersebut.

